



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**Clima organizacional y el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023,
San Martín de Porres, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Br. Eufemia Huañambal Vélchez (ORCID: 0000-0001-5988-3627)

ASESOR:

Mg. Pedro Félix Novoa Castillo (ORCID: 0000-0003-2186-7458)

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA –PERU

2019

Dedicatoria

Con mucho amor a mi fiel guía y protector que me acompaña en mis alegrías y mis tristezas. Mi gratitud a mis padres y hermanos, que me han apoyado.

Agradecimiento

A Dios por la fe y sabiduría que siempre me inspiró, a mi asesor Mg. Pedro Félix Novoa Castillo, por sus acertadas orientaciones a fin de que logre un estudio confiable científicamente.



ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): HUAÑAMBAL VILCHEZ, EUFEMIA

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Educación Con Mención en Docencia y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA I. E. AUGUSTO SALAZAR BONDY N. 2023, SAN MARTÍN DE PORRES 2018

Fecha: 17 de abril de 2019

Hora: 12:30 m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Hugo Agüero Alva

Firma: _____

SECRETARIO: Dr. Felipe Guizado Oscoco

Firma: _____

VOCAL: Mg. Pedro Félix Novoa Castillo

Firma: _____

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *mejorar la redacción según normas APA*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Declaratoria de autenticidad


Yo, Eufemia Huañambal Vilchez, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado "Clima organizacional y el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019, presentada, en 105 folios para la obtención del grado académico de Maestra en gestión pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 12 de enero del 2019



Eufemia Huañambal Vilchez

Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento a ustedes mi tesis titulada “Clima organizacional y el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019”, cuyo objetivo fue: determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestra en gestión pública

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos.

El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La autora

Índice

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurados	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	24
1.4 Formulación del problema	33
1.5 Justificación	34
1.6 Hipótesis	35
1.7 Objetivos	36
II. Método	
2.1 Diseño de investigación	38
2.2 Operacionalización de variables,	39
2.3. Población, muestra y muestreo	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	42
2.5. Métodos de análisis de datos	46

2.6. Aspectos éticos	46
III. Resultados	47
3.1. Resultados descriptivos	48
3.2. Resultados correlacionales	57
IV. Discusión	62
V. Conclusiones	66
VI. Recomendaciones	68
VII. Referencias	70
VIII. Anexos	74
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 3: Certificados de validación de instrumentos	
Anexo 4: Base de datos y resultados de prueba de confiabilidad	

Índice de tablas

		Página
Tabla 1.	Matriz de operacionalización del clima organizacional	41
Tabla 2.	Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral	42
Tabla 3.	Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento clima organizacional	44
Tabla 4.	Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento desempeño laboral	4
Tabla 5.	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	45
Tabla 6.	Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos	45
Tabla 7.	Distribución de frecuencias de la percepción de Clima Organizacional	48
Tabla 8.	Distribución de frecuencias de la percepción de realización personal	49
Tabla 9.	Distribución de frecuencias de la percepción de Involucramiento Laboral	50
Tabla 10.	Distribución de frecuencias de la percepción de supervisión	51
Tabla 11.	Distribución de frecuencias de la percepción de comunicación	52
Tabla 12.	Distribución de frecuencias de la percepción de Condiciones laborales	53
Tabla 13.	Distribución de frecuencias de la percepción del Desempeño Laboral	54
Tabla 14.	Distribución de frecuencias de la percepción de Factores Actitudinales	55
Tabla 15.	Distribución de frecuencias de la percepción de Factores Operativos	56
Tabla 16.	Prueba de correlación de Spearman: El clima organizacional y desempeño laboral	57

Tabla 17.	Prueba de correlación de Spearman: Realización personal y desempeño laboral	58
Tabla 18.	Prueba de correlación de Spearman: Involucramiento laboral y desempeño laboral	59
Tabla 19.	Prueba de correlación de Spearman: Supervisión y desempeño laboral	59
Tabla 20.	Prueba de correlación de Spearman: Comunicación y desempeño laboral	60
Tabla 21.	Prueba de correlación de Spearman: Condiciones laborales y desempeño laboral	61

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Nivel del clima organizacional	48
Figura 2. Nivel de la realización personal	49
Figura 3. Nivel del involucramiento laboral	50
Figura 4. Nivel de la supervisión	51
Figura 5. Nivel de la comunicación	52
Figura 6. Nivel de las condiciones laborales	53
Figura 7. Nivel del desempeño laboral	54
Figura 8. Nivel de los factores actitudinales	55
Figura 9. Nivel de los factores operativos	56

Resumen

La presente investigación titulada: Clima organizacional y el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019, tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bonyi N° 2023, San Martín de Porres, 2019. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables Clima organizacional y el desempeño laboral. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios tienen validez y confiabilidad.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental transversal. La población estuvo formada por 85 Docentes de la en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Los resultados evidencian una relación estadísticamente significativa, alta ($r_s = 0,763$, $p < 0.05$) y directamente proporcional, entre clima organizacional con el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019.

Palabras claves: Clima organizacional y desempeño laboral

Abstract

The present research entitled: Organizational climate and work performance in the IE Augusto Salazar Bondy No. 2023, San Martín de Porres, 2019, had as its general objective to determine the relationship between the organizational climate and the work performance in the IE Augusto Salazar Bondy N ° 2023, San Martín de Porres, 2019. The instruments used were questionnaires on a Likert scale for the variables Organizational climate and work performance. These instruments were subjected to the respective analysis of reliability and validity, which determined that the questionnaires have validity and reliability.

The method used was hypothetical deductive, the type of research was basic, correlational, quantitative approach; of non-experimental transversal design. The population was made up of 85 teachers from the I in E. Augusto Salazar Bondy N ° 2023, San Martín de Porres and the sampling was non-probabilistic. The technique used to collect information was a survey and the data collection instruments were questionnaires that were duly validated through expert judgments and their reliability through the Cronbach's Alpha reliability statistic.

The results show a statistically significant relationship, high ($r_s = 0.763$, $p < 0.05$) and directly proportional, between organizational climate with work performance in the I. E. Augusto Salazar Bondy No. 2023, San Martin de Porres, 2019.

Keywords: Organizational climate and work performance

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

A nivel internacional, la realidad problemática según Donayre (2009), se enfoca en las buenas relaciones entre trabajadores de una misma institución; por lo que, el grado de afectividad, entre sí, logrará el buen desempeño laboral. Lo mismo sucede en el ámbito educativo de Latinoamérica y el mundo. Según las pruebas PISA los países que ocupan los primeros puestos son países que en cuyas instituciones educativas gozan de un excelente clima organizacional. Si llegamos a analizar las causas para tener estos óptimos resultados es que los gobiernos de varios países europeos como Singapur, Finlandia, entre otros, priorizan altos porcentajes de inversión pública para el sector educación. Y en cuanto a Latinoamérica, el hermano país del sur es quien ocupa el primer lugar, puesto que en dicho país existe presupuesto alto para el sector educación. Por otro lado, los indicadores de desarrollo social se basan en educación, salud y alimentación; cuando estos tres son óptimos podríamos estar hablando de un país desarrollado.

Los centros educativos en el Perú presentan una serie de inconvenientes entre los autores y actores del quehacer educativo, ocasionando un clima organizacional no apropiado, situación que repercute en las actividades que se planifican para mejorar la calidad educativa en dichas instituciones.

Por otra parte, en nuestro país tenemos dos tipos de educación: la pública y privada; teniendo así a las instituciones privadas que cuentan con sus propios reglamentos internos a fin de administrar las actividades que se ejecutaran con el trabajo colaborativo y cooperativo de quienes hacen vida a nivel institucional, mientras el nivel público, el ente rector de los lineamientos educativos están regidos y monitoreados por el Ministerio de Educación (MINEDU), si los directivos no hacen cumplir con la normas, pasarían a un proceso administrativo y eso es lo que no desean los directores. Según manifiestan docentes de la costa, sierra y Amazonía que sus climas organizacionales se ven afectados por discrepancias ideológicas, políticas, religión, etnias, entre otras; hecho por el cual, originan una serie de problemas entre el personal.

A esta situación se adicionan los problemas de los estudiantes como el bullying, pandillaje, cutting, consumo de drogas, entre otras, hacen que los alumnos deserten de las instituciones educativas, esto evidencia un clima organizacional inapropiado en el proceso educativo, porque el estudiante no está motivado hacia

el aprendizaje significativo, es decir, el aprendizaje donde el discente debe aprehender, internalizar para resolver sus problemas a partir de lo desarrollado en el entorno educativo.

Asimismo, no se logra el clima organizacional en la educación estatal en nuestro país porque el sueldo del docente es insuficiente, éstos tendrán que buscar otro empleo en sus horas extras, pero cuando se le reclama al gobierno, estos suelen decir que sus reclamos no tienen derecho y las huelgas son ilegales. Entonces, no hay un diálogo directo entre docente - MINEDU, por lo que tampoco existiría un clima organizacional.

Es de resaltar que en muchos centros educativos de Lima las relaciones interpersonales han sido muy conflictivas, los cuales son producidos porque cada agente desea actuar a su libre albedrío, sin respetar las normas y reglamentos. Un ejemplo de ello, es la mala administración de las Apafas con el aporte de sus socios, acto que ocasiona suspicacias en lugar de causar confianza en sus asociados.

Aunado a lo antes planteado y tomando en cuenta la entrevista realizada al director de la I.E. N. 2023 “Augusto Salazar Bondy” manifestó que algunos de los docentes no aceptan ser evaluados por el Minedu por temor a perder sus puestos de trabajo. Otros que se muestran reacios a las evaluaciones para el ascenso de escala magisterial para efectos de mejoras en sus remuneraciones, en tal sentido, estos maestros se niegan a la meritocracia. Todos estos asuntos hacen que en las instituciones educativas de la localidad no logren desarrollar procesos educativos en consonancia con la evolución y el dinamismo social en la cual impera la educación peruana.

Otros valores agregados en nuestros centros educativos, son la dinámica a nivel del liderazgo y la comunicación principales habilidades que las instituciones educativas desean fortalecer, sin embargo, en la actualidad la potencia de trabajar en equipo y hacer constante una evaluación de feedback entre los jefes y subordinados, son la clave del éxito, ya que el trabajo del coach es realizar preguntas empoderadas para que el docente genere las nuevas perspectivas o reflexiones de como realiza su rutina diaria en su centro de trabajo, experimentando nuevas herramientas y acciones dentro de la praxis educativa.

Aunado a lo planteado, el coaching educativo es una herramienta que brinda seguridad a la institución educativa y fideliza a los docentes, porque permite

explorar y exteriorizar las fortalezas, destrezas y habilidades del docente para cumplir sus diferentes roles.

A su vez, las relaciones interpersonales, tales como el saludo inicial y la despedida son formas de mostrar educación, los mismos que siempre mostrarán acciones de afecto, respeto y consideración. En consecuencia, las relaciones interpersonales generan un clima organizacional efectivo, o caso contrario las buenas relaciones humanas se extinguirán y causará los malos entendidos, las intuiciones, las suspicacias, etc. hasta llegar a las agresiones verbales y físicas. Todas estas acciones son negativas para la práctica pedagógica.

En consecuencia, el desempeño laboral es la preocupación de instituciones educativas en el Perú, según Fishman en su artículo para el diario El Comercio, indico a través de una investigación que un 50% de personas indican que su evaluación de desempeño no es justa, y un 28% de los docentes encuestados tienen una idea errónea, indicando que sub directores y docentes llenan los formularios de evaluación solo por obligación. Sin embargo, el beneficio que brinda una evaluación de feedback, es que el factor humano de la institución educativa sea Directores o docentes, puedan encontrar sus debilidades y convertirlas en oportunidades de mejora, tanto para beneficio del factor humano, como para la institución educativa.

A nivel institucional, se observa como en la Institución Educativa donde se está realizó la investigación, presenta esta debilidad y es notorio como el personal docente no desarrolla cabalmente el hecho educativo, por falta de estrategias apropiadas para hacer de dichos encuentros espacios creativos a esto se le suma la falta de vocación de prepararse constantemente, porque el docente en el aula se convierte en un ejemplo a seguir. Además, muchos docentes son reubicados en otras funciones, tal como ocurre en esta institución, sin hacerles la acotación respectiva, que muchas veces ese docente no cumple las nuevas funciones a cabalidad, no se le realiza la evaluación en cada cargo para determinar en cual tiene las competencias mínimas para realizar la actividad de manera efectiva, lo cual repercute en el retraso de los procesos administrativos, originando quejas y reclamos por parte de los padres de familia.

La situación antes descrita conlleva a toma de decisiones no oportunas por parte del Consejo Directivo, ocasionando malestar en los docentes que toman dos

opciones: laborar en forma insatisfecha y en otros casos renunciar a la entidad en busca de un cambio.

Ante la realidad descrita, puede recalcarse que el proceso educativo tiene implícito una serie de elementos esenciales para hacer que fluyan cambios significativos en el alumno, por ello, el clima organizacional es elemental el docente es visto como ejemplo a seguir, de allí que su desempeño debe ser lo más viable, fluido y sobretodo apegado a los valores, sin embargo el comportamiento del personal de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy N. 2023, ubicada en San Martín de Porres, no es el más apto, predomina un clima organizacional desfavorable en un nivel intermedio, donde a veces existe la comunicación asertiva y fluida entre sus miembros repercutiendo negativamente en toda la praxis educativa.

1.2 Trabajos previos

Se sustentó este apartado con documentos, materiales referenciales sobre el tema donde se plasma la realidad internacional y nacional, tal como observaremos:

1.2.1 Trabajos previos internacionales.

Medina (2017) su estudio referido a: clima organizacional y el desempeño docente en la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán, Quito. (Tesis de Maestría). El interés se centró en determinar grado de eficacia del clima organizacional y el desempeño docente. Metodológicamente, se desarrolló bajo el paradigma cuantitativo, sustentado en la observación, creación de hipótesis a fin de explicar el fenómeno, deducirlo y comprobando dichos enunciados: método deductivo hipotético, tipo pura porque permite resolver situaciones, correlacional, con un diseño no experimental, no hubo manipulación de las variables y transeccional se analiza el fenómeno en un momento dado. Se referenció el estudio con 90 docentes quienes conformaron la población, con una muestra de 64 docentes asumidos bajo el muestreo probabilístico. Se recogió los datos a partir del uso de la encuesta, con el cuestionario como instrumento de recolección conformado por 40 ítems, la validez de contenido se obtuvo mediante el juicio de expertos, para la fiabilidad se usó el alpha de crombach. Los resultados emitidos, plantean una correlación significativa ($r_s=0,749$, $p<0,05$) entre las variables

planteadas, es decir, el manejo de interacciones con el medio laboral, clima organizacional como influye sobre el manejo apropiado de destrezas, habilidades y capacidades por parte del personal docente, desempeño laboral, razón por la cual es fundamental crear espacios en el entorno escolar donde la convivencia, mediación y la comunicación sean los ejes del trabajo que a su vez se verá reflejado en el entorno educativo.

Asimismo, Zans (2017) investigación referida: Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNA- Managua período 2016. Tesis para optar al nivel de Maestría. Direccionada a determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores educativos. En cuanto a lo metodológico, se aplicó el paradigma cuantitativo, sustentado en el hipotético deductivo como método donde se plantea la argumentación deductiva de la premisa para comprobarla, tipo fundamental, correlacional, diseño expost-facto, porque no se manipula las variables, y un estudio transversal porque mide la prevalencia del fenómeno. Los 120 docentes conformaron la población, extrayendo con un muestreo probabilístico los 94 docentes de la muestra. La recopilación de datos se hizo a través de la encuesta aplicando un instrumento conformado por 26 ítems, se realizó la validez de contenido mediante el juicio de expertos, la consistencia de los resultados se obtuvo mediante el alpha crombach. Los resultados arrojaron una relación directa y significativa entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes, es decir hay una correlación significativa ($r_s = 0,943$, $p < 0,05$), lo que induce a resaltar que el clima organizacional repercute en el comportamiento laboral, por tal razón los directivos y demás personal de los centros educativos deben crear ambientes de trabajo apropiados a fin de lograr espacios de aprendizaje significativos vivenciales idóneos para nuestros estudiantes.

Narea y Páez (2015) plasma en su trabajo titulado: Clima organizacional y el desempeño directivo y docente de la Escuela Vespertina Obando, durante el año escolar 2014-2015. Trabajo optar al grado Maestría. Guayaquil, Ecuador. El propósito principal fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño directivo y docente en la Escuela Obando Pacheco, en el año escolar 2015-2016. En cuanto al basamento metodológico, el estudio se sustentó en el

paradigma donde las variables pueden ser medibles, es decir, el cuantitativo, se argumentó la premisa luego se comprobó manejando el método hipotético deductivo, tipo fundamental, nivel correlacional, diseño ex-post-facto, no se manipula las variables, y estudio transversal, mide la prevalencia de un fenómeno en un tiempo. En cuanto a la población fue conformada por 55 docentes, y con un muestro probabilístico se argumentó la muestra de 42 docentes. Para recopilar la información se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento: cuestionario conformado por 30 ítems. La validez de contenido se realizó mediante tres conocedores de la materia y expertos en elaboración de instrumentos, la consistencia de los resultados se llevó a cabo mediante la medida ponderada del alpha de cronbach. Los resultados emitidos plantean una correlación significativa ($r_s=0,903$, $p<0,05$), entre las variables clima organizacional y desempeño laboral del docente, de esta manera debe establecerse en los centros educativos liderazgo, trabajo en equipo, compromiso, comunicación y respeto a fin de lograr que los docentes se sientan agradados y respetados, de esta se desenvolverán fluidamente dentro de sus aulas dando lo mejor de sí a sus estudiantes.

Polanco (2014) su estudio referido: Clima organizacional y desempeño laboral en el Instituto Tecnológico de Administración de empresas de San Pedro Sula, Cortes. Trabajo para optar a Maestría. Tegucigalpa, Honduras. Este estudio permitió establecer la concatenación entre el clima organizacional y desempeño laboral en el Instituto Tecnológico Administración de empresas San Pedro Sula, Cortes. A nivel metodológico, se partió bajo el paradigma cuantitativo, con el procedimiento hipotético-deductivo, tipo fundamental, correlacional, diseño ex-post facto, transversal. Se trabajó con 70 docentes, como población y una muestra de 59 y el muestreo de tipo probabilístico. El procedimiento para recopilar la información de las variables fue la encuesta a través del instrumento: cuestionario aplicado a la muestra. La validación se sustentó en la validez de contenido, la fiabilidad se obtuvo aplicando Alfa de Crombach. De acuerdo a los resultados emitidos se obtuvo ($r_s= 0,784$, $p< 0,05$), lo que indica que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, lo cual se pone en evidencia cuando el docente es productivo en el aula en la medida en que establece relaciones de participación en el ambiente de trabajo, lo cual evita

errores, los cuales deben inducir a comprender y auto-desarrollarse como seres humanos.

Sánchez (2011) estudio titulado: Clima organizacional y el desempeño docente en el Centro de Atención Múltiple N. 76 de la Ciudad de México. Optar al título de Magister. México; planteó como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Centro de Atención Múltiple N. 76 ubicado en la Ciudad de México. A nivel metodológico, bajo el paradigma cuantitativo, sustentado con procedimiento hipotético-deductivo, de tipo fundamental, diseño ex-post-facto transversal, correlacional. En cuanto a la población utilizada fueron 83 docentes, obteniendo una muestra de 64 con un muestreo de tipo probabilístico. Para recolectar los datos se manejó la encuesta con instrumento cuestionario conformado por 40 ítems, validado por expertos en la materia y en el diseño de instrumentos, en cuanto a la fiabilidad el Alfa de Cronbach arrojó que era altamente confiable. Se concluye que existe una correlación significativa ($r_s = 0,764$, $p < 0,05$) entre las variables clima organizacional y desempeño docente, implica que deben desarrollarse habilidades gerenciales que permitan el contacto directo, asumiendo las reuniones, medios electrónicos, trabajo en equipo, que inciten al desarrollo del docente de acuerdo a las políticas gruesas que emana del Ministerio de Educación, las cuales deben estar encauzadas para la formación integral del educando.

1.2.2 Trabajos previos nacionales.

Pastrana (2017) su estudio: Condiciones laborales del clima organizacional y desempeño docente en la Institución Cultural Peruano Norteamericano ubicado en San Miguel, Lima. Para optar al título de Maestría. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en la institución cultural Peruano Norteamericano ubicado San Miguel, Lima. Esta investigación se sustenta el paradigma cuantitativo, sustentado en una investigación fundamental, correlacional, con diseño ex-post-facto transversal. En cuanto a la población de 85 docentes, extrayendo una muestra de 65 con un muestreo de tipo probabilístico. Se recolectó la información a partir de la técnica encuesta instrumento aplicado cuestionario, conformado por 35 ítems, validado mediante juicio de expertos, fiabilidad se determinó con el Alfa de Cronbach. Se

concluyó establecieron una correlación significativa ($r_s = 0,649$, $p < 0,05$), entre las variables. Es de resaltar que las condiciones laborales clima organizacional puede ser un obstáculo o vínculo directo para el buen desempeño docente, es una visión holística de como el docente percibe el campo de acción al que pertenece y este puede incidir directamente en su desempeño.

Ortiz (2017) su estudio titulado: Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa “Maestro Víctor Raúl Haya” ubicado en San Juan de Lurigancho, Lima; 2017. Optar al título Maestría. El estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre. A nivel metodológico se sustentó bajo el paradigma cuantitativo, tipo fundamental, correlacional, con diseño expost facto: transversal. Se manejó un grupo de 75 docentes que integraron la población, con una muestra de 55 mediante el muestreo de tipo probabilístico. La información fue recolectada a partir del uso de la encuesta, técnica sustentada por el instrumento cuestionario, se realizó la validación de contenido, la fiabilidad a través del Alfa de Cronbach. Finalmente, los resultados emitidos resaltan que entre el clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre existe una correlación significativa ($r_s = 0,800$, $p < 0,05$). Lo que perfila el manejo de ambientes favorables para los miembros del centro educativo, impulsando de esta manera la satisfacción laboral, la lealtad y por ende el sentido de pertenencia.

Barriga (2017) trabajo titulado: Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima, 2016. Optar al grado Maestría. El estudio tuvo como propósito analizar la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en la Universidad Jaime Bausate y Meza. A nivel metodológico, sustentado en el paradigma cuantitativo, investigación fundamental, diseño expost facto: transversal. Se tomaron 60 docentes como población, delimitando la muestra a 43 con un muestreo de tipo probabilístico. La recopilación de datos se realizó con la técnica encuesta, utilizando el cuestionario. La información fue recolectada a partir del uso de la encuesta, técnica sustentada por el cuestionario, se realizó la validación de contenido, la fiabilidad a través del Alfa de Cronbach. Se concluyó que existe correlación significativa ($r_s = 0,876$, $p < 0,05$), entre las variables en estudio: clima organizacional visto como factor

estratégico para la gestión de calidad organizacional, es decir, crear una atmósfera apropiada en el centro educativo para que el docente pueda desarrollar sus destrezas y fomentar y compartir modelos conductuales demostrados por los miembros de dicha organización.

García y Segura (2014) su trabajo investigativo titulado: Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cajay, 2015. Optar el grado Maestría. Tuvo como propósito principal Establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Cajay. La investigación se pauto bajo el paradigma cuantitativo, con una investigación fundamental, diseño ex post facto: transversal. Se planteó el trabajo con 40 docentes (población), extrayendo 28 docentes como muestra, a partir del muestreo tipo probabilístico. La recopilación de datos se realizó con la técnica encuesta, utilizando el cuestionario. La información fue recolectada a partir del uso de la encuesta, técnica sustentada por el cuestionario, se realizó la validación de contenido, la fiabilidad a través del Alpha de Cronbach. Se concluyó que existe una correlación positiva ($r_s = 0,701$, $p < 0,05$), entre las variables planteadas: clima organizacional y desempeño docente, de tal manera, que las personas son condicionadas por el clima organizacional, aunque son factores diferentes por las causas y consecuencias, se concatenan por ser fenómenos psicosociales que se manifiestan dentro de cualquier organización.

Chuquirachi e Hinostroza (2014) en su indagación: Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular Ingeniería, El Tambo, 2014. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional del Centro, planteó la relación entre docentes y su trabajo. Metodológicamente se sustentó en el paradigma cuantitativo, tipo fundamental, correlacional; de diseño ex post facto. Se agruparon 55 docentes constituyendo la población, extrayendo una muestra de 31 docentes con un muestreo de tipo probabilístico. La recopilación de los datos para ser analizados partió de la encuesta mediante instrumento cuestionario. Se realizó la validación de constructo, la fiabilidad de acuerdo Alpha de Cronbach. Los resultados establecen que existe entre las variables: clima organizacional y desempeño docente una correlación significativa ($r_s = 0,701$, $p < 0,05$). En esencia, la percepción que los gestores o directores se formen en este caso sobre el centro educativo incide

directamente en el desempeño de todos los que trabajan dentro de dicha organización.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Teoría del desarrollo organizacional.

Chiavenato (2006) esboza que a partir de 1962 surge el desarrollo organizacional cuyos ideales se centran en el hombre, el contexto social y la organización del mundo laboral. De esta manera, se asumen las acciones o actividades que el hombre puede desarrollar mejorando su conducta dentro de cualquier organización, de manera organizada y fluida.

Likert: Clima organizacional

Varios autores entre ellos Sandoval (2004) han recalcado sobre el clima organizacional: La conducta de los empleados esta direccionada por el gerente o quienes lo dirigen y por la estructura organizativa de la empresa, optando una conducta favorable a favor de la labor que realizan según sus capacidades y sus valores. Además, argumenta que existen varios tipos de variables como: las causales, intermedias y finales. (p. 28)

Maslow: Teoría de las necesidades básicas

Según Saavedra (2015): Maslow considera que la conducta de las personas está imbricada con las necesidades esenciales del ser humano. A su vez determina que estas necesidades tienen una jerarquía o nivel de importancia se inicia con las que engloba lo referente al hambre, sed, otros es decir, las fisiológicas, en segundo lugar las referidas a la protección física y emocional, seguidamente, la necesidad social, espacio donde el hombre debe comunicarse con su alrededor, posterior a esta, la necesidad de respetarse así mismo, sus éxitos, finalmente, la auto-realización que se obtiene en la medida en que el ser se siente satisfecho de las anteriores. (p. 33)

McGregor: Teoría X y Teoría Y

McGregor planteó la teoría de dos factores de acuerdo a Saavedra y Avellaneda (2014), toda persona que dirige una organización tiene dos visiones sobre el componente empleado-trabajo, una de las visiones es el trabajo tradicional, va a la

empresa porque debe ir, no tienen ningún compromiso real, una apatía por hacer el trabajo de la mejor manera, se preocupa por saber a qué hora debe marcharse a casa, su interés radica en el dinero que representa esa relación, y la otra postura es el trabajador con visión humanitaria, comprometido, tiene empatía con lo que hace, se siente cómodo en la empresa y sus días de descanso los comparte a nivel familiar. (p. 34).

Clima Organizacional. Definición

De acuerdo a Saavedra (2006) el clima: “implica aceptación o rechazo laboral por parte de un empleado dentro de una organización” (p. 95).

Por otra parte, Fischman (2015), sustenta la organización: “Acciones planificadas con un objetivo a lograr entre dos y más personas, donde el tiempo de dedicación laboral dependerá del agrado en cuanto a reivindicaciones que tenga la organización con él.” (p. 56)

Asimismo, Chiavenato (2006) puntualiza que el clima organizacional es:

Relación entre el sentirse agradado el empleado y el ambiente laboral, de allí la importancia de la motivación para inducir las conductas apropiadas para que todos los empleados trabajen en función de los objetivos que persiguen la organización. El clima organizacional maneja de manera implícita unos indicadores puntuales como son: Apoyo, empatía, mediación, satisfacción, pertinencia. (p. 82).

Además, Morales (2008), aseveró clima organizacional:

El contexto dentro de una institución o empresa donde se producen relaciones interpersonales consustanciadas con la motivación, cooperación, empatía, liderazgo, motivación entre otros factores esenciales que pueden inducir a de sentirse comprometidos, empáticos por lo que realizan, por ende, el campo laboral constituye un espacio de eficiencia laboral. (p.108).

Otro de los autores que han tratado el clima organizacional es Palma (2004) afirmó: Es el núcleo de la psicología intrínseca de cada empresa, donde se interactúa lo moral y lo satisfactorio para el empleado de su actividad laboral, razón por la cual puede ser positiva o negativa la tendencia hacia la organización. (p. 321)

Dimensiones Clima Organizacional

Este estudio tomo como dimensiones del clima organizacional las planteadas por Palma (2009):

Dimensión 1. Realización personal

Implica las metas que cada persona tiene para lograr a través de su vida, pero estas van a estar seriamente vinculadas con la satisfacción positiva que tenga de la organización que pertenece. (p. 65).

Dimensión 2: Involucramiento laboral

Como el empleado se compenetra con la organización, se compenetra con las metas institucionales y se convierte en un trabajo de equipo. (Palma, 2009, p. 66).

Dimensión 3: Supervisión

Así como en toda institución pública y privada, existe un personal capacitado para llevar a cabo la supervisión, el monitoreo y acompañamiento a sus trabajadores, implica la orientación progresiva de los procesos a cumplir, lo que conlleva a mejorar la labor que desempeña cada trabajador, las mismas que permitirán recoger información relevante con la finalidad de subsanar todo error o problemática. (Palma, 2009, p. 67).

Dimensión 4: Comunicación

Una de las características más importantes para una institución educativa es la comunicación, porque cuando no existe, cada quien actúa por su lado, haciendo que las relaciones humanas se rompan y para llegar a resarcir conductas de adultos resulta un tanto difícil. La comunicación es el punto de equilibrio de las relaciones de trabajo en equipo en busca de los objetivos y metas institucionales. (Palma, 2009, p. 68).

Dimensión 5: Condiciones Laborales

Implica que los gerentes de las organizaciones propicien ambientes interactivos, de respeto, cordialidad, comunicación, entre otros que permita al trabajador realizar sus labores de manera coordinada. Si un trabajador se siente exhausto, hostigado,

entre otros, esto genera un clima no saludable y lo que va a generar es la renuncia laboral, donde se vio dañado su imagen. Por lo que, los administradores de estas instituciones deben propiciar espacios donde el trabajador se sienta agradado y satisfecho con su labor. Una forma de crear condiciones laborales es la felicitación, la motivación, el saludo, la despedida, la sonrisa, el entusiasmo y la empatía, todo ello para generar buenas condiciones laborales. (Palma, 2009, p. 69).

1.3.2 Desempeño laboral

Cuando un trabajador goza de buenas condiciones laborales, este se siente motivado y desempeña su labor al 100 % sin la necesidad de una supervisión. En la actualidad la tecnología ha dado un giro total de 360°, desde la antigüedad el ser humano ha ido adquiriendo mayores conocimientos hasta llegar a la etapa de la globalización que nos permite intercambiar conocimientos, experiencias en un tiempo real. Muchas personas ya no pueden vivir sin el celular, a lo que muchos estudiosos de la salud lo han determinado como la nomofobia. En estos tiempos el celular se ha convertido en una computadora diminuta, que sin ella no te puedes desenvolver laboralmente.

Chiavenato (2009) sostuvo:

La capacitación y la actualización, implica formación preparación para llevar a cabo tareas puntuales de manera eficiente, por esta razón se capacita el personal constantemente a fin de lograr las metas institucionales. Un ser competente, es tener muchas capacidades, habilidades y destrezas para desarrollar su trabajo, también es el que produce más y esto genera satisfacción al empresario, valoración en la institución educativa y por lo tanto, hace que la institución o empresa crezca. (p. 371).

La capacitación siempre ha sido un término que se entiende como dar a conocer a otra persona que supuestamente no sabe o no entiende nada, para que se desempeñe con excelencia, pero en estos tiempos la capacitación es una estrategia para activar las competencias con la finalidad de convertir en una persona eficiente y con gran capacidad de resolver problemas. Los especialistas en el MINEDU ya no hablan de capacitación, si no de actualización docente, sin embargo, ninguna de ellas las realizan de manera frecuente, a nivel nacional no

cuentan con los presupuestos para llevar a cabo estas actualizaciones a los docentes, puesto que el docente tiene que actualizarse con sus propios medios. Claro que existe en el programa de PERÚ EDUCA, pero estas se llevan a cabo de manera virtual y qué sucede cuando el docente ni siquiera tiene una computadora, en el peor de los casos no cuenta con el sistema de internet para poder subir la información a la plataforma del programa.

A su vez, Palaci, (2005), manifiesta que: “El desempeño laboral ofrece comportamientos de un individuo en la organización en diferentes fases del proceso productivo en un determinado tiempo” (p. 155)

No todas las personas que trabajan otorgan conductas homogéneas, sino que también se observa ciertas diferencias en cuanto a su nivel de producción; es por eso que hoy en día las empresas privadas remuneran a sus trabajadores de acuerdo a su producción. Lo mismo sucede en educación a través de la meritocracia. En otros países las remuneraciones aumentan según el crecimiento de su economía, sin embargo, en el nuestro sí se dice que hay crecimiento, pero el sector educación tiene suplicar al gobierno de turno aumento para los docentes y que muchas veces se logran a través de luchas en las calles. Sería necesario aprender de otros países que combinan el crecimiento económico con mayor inversión para la salud, alimentación y educación.

Según Mondy y Noe (2005) afirman que “el desempeño laboral son acciones de desarrollo, donde refiere a cada organización pública o privada con el que los empleados y los equipos desempeñan sus funciones para que la empresa produzca y eleve su producción y competitividad”. (p. 175).

Las formas en que uno se desenvuelve en el trabajo, tienen que ver de acuerdo con cada una de las funciones que cumple, para así lograr que la organización tenga éxito. En la actualidad, por ejemplo, las empresas contratan a su personal para el área de ventas, donde la remuneración es de acuerdo a lo venta diaria, esto hace que el empleado se esfuerce más si desea ganar más. Existen trabajadores que prefieren trabajar y percibir sus remuneraciones por porcentajes y no les agrada trabajar a sueldo fijo mensual, porque la remuneración es menor.

Para Davis y Newtrons (2000) “los elementos del desempeño son las siguientes: la capacidad para producir, la adaptación al grupo, la comunicación

entre empleador y empleados, la iniciativa y motivación, los conocimientos sobre la empresa, el trabajo cooperativo, entre otros.

El desempeño laboral plantea una serie de elementos, como los que se mencionan líneas arriba nos permiten viabilizar el trabajo, y por lo tanto, mejorar la producción. Cuando existe el liderazgo, la institución es un espacio de confianza y de desarrollo, donde todos los trabajadores disfrutan de su trabajo, incluso llegan temprano y se quedan a laborar un tiempo extra, por supuesto que remunerado.

Jiménez (2011) define al desempeño laboral como: “conjunto de destrezas que repercuten positivamente en una institución, las mismas que ayudan a reforzar las conductas de cada profesional, y si son conductas negativas, convertirlas en conductas positivas observables.” (p.102).

Con la ejecución de todas las estrategias, el desempeño laboral, permite que la institución promueva un clima institucional y una efectividad productiva. También es necesario mencionar que la evaluación del buen desempeño laboral lo otorgan estos últimos años los directores de las instituciones educativas, con la finalidad que el docente sea contratado en la misma IE, de no lograr el puntaje requerido, tal docente no podrá seguir laborando, porque en esta evaluación de desempeño no se observó el trabajo realizado de acuerdo a las normas del MINEDU.

Fernández (2005) afirma el desempeño laboral “Implica el direccionamiento de objetivos personales, con la finalidad de hasta qué punto puede el empleado cumplir con sus metas, objetivos y resultados esperados, solo así la institución crecerá”. (p. 56)

Cuando el desempeño laboral se fija objetivos, los resultados serán fructíferos. Cuántas veces nos hemos informado que las empresas quiebran, es porque sus objetivos no han sido bien definidos. Entonces, el desempeño laboral debe ser eficiente, si un trabajador no cumple con las reglas o condiciones de un reglamento interno, entonces debe ser separado de la institución, porque lo que se necesita es desempeño y producción empresarial.

Sistema de evaluación de desempeño - elementos

Hablar del desempeño laboral implica el manejo instrumentos de evaluación permitiendo medir de manera objetiva los avances y logros de producción en temas educativos. Estos elementos pueden extraerse de cada participante, partiendo de

un análisis de cada profesional según su producción, basándose en la responsabilidad, los valores propios del campo laboral. Para evaluar quien se encargue de realizar dicha función deberá establecer cuáles son los indicadores fundamentales en ese cargo para cumplir la labor adecuadamente.

El autor Chiavenato (2006), señala cuatro aspectos que se deben considerar en la evaluación: Cuales son los resultados esperados en tiempos determinados, el comportamiento laboral que dependerá de las capacidades que tenga el empleado para lograr los objetivos, en consecuencia, el otro aspecto sería, las destrezas propias del ser humano que sería el valor agregado con la finalidad de ser más competitivos en el ámbito laboral. Los factores críticos para el éxito se desarrollan para poder subsanar los errores, los mismos que nunca más se cometerán, porque para tener éxito se debe mejorar los desempeños y resultados (p. 244).

De igual forma deben tomarse en cuenta en la evaluación ciertos aspectos como:

Las metas trazadas deben lograrse en un tiempo próximo, es decir a corto plazo, con la finalidad que el público o cliente, en este caso de la educación, se observen ciertos cambios para que el público nuevamente pueda creer y confiar en tal institución.

Los instrumentos de desempeño deben ponerse en práctica de manera inmediata para que los trabajadores, maestros y estudiantes puedan utilizarlas de manera eficiente. Hoy la innovación ha dominado nuestra vida laboral, porque cada vez ya caminamos o viajamos menos y de tal modo que nos ahorramos tiempo y dinero, porque hacemos gestiones desde un computador o teléfono. Todas estas habilidades, son parte de las capacidades que adopta un trabajador competente para llegar al éxito y esto muchas veces se logra con la suma de obstáculos y los errores.

Análisis de puestos y cargos.

Este análisis se aplica a todos los profesionales o a los empleados sobre sus funciones que realizan, para un desempeño adecuado en sus funciones y puesto de trabajo, donde se debe evaluar aspectos que definan a sus trabajadores como

líderes para conducir a los otros trabajadores que están bajo su responsabilidad, esta acción recae en los especialistas de recursos humanos.

Para Chiavenato (2000):

El análisis de cargo, implica las destrezas, capacidades, experiencia, que debe tener el empleado para cumplir a cabalidad una tarea en particular, por esta razón debe tener deber estar cada empleado capacitado físico, intelectual y moralmente en el área respectiva.

Hablar de descripción y análisis los cargos dependerán del jefe de acuerdo a la estructura organizacional, de allí la importancia de un manual de cargos donde se describa y analiza cada cargo y cuáles deben ser las características del empleado para que cumpla cabalmente con sus tareas. (p. 6)

Chiavenato reafirma que cada trabajador o profesional es indispensable que ocupe cargos en base a sus conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades para tener un buen desempeño en sus labores, donde el cliente o público que satisfecho de esta necesidad.

Es de resaltar, con una evaluación de la trayectoria profesional antes de iniciar sus servicios como profesional, lo primero que debe hacer es realizar el análisis de su currículo y de este análisis se obtendrá resultados favorables en la administración de una empresa o institución de forma satisfecha. Por otro lado, la contratación, selección, diseño organizacional, evaluación del desempeño, la planificación y las remuneraciones, van de la mano para seleccionar al personal adecuado. En la actualidad las instituciones pueden tener acceso de confiabilidad de títulos y grados de los profesionales egresados de las universidades a través de la SUNEDU, la que nos brinda información sobre el grado académico y especialización de cada profesional, con la finalidad de no llegar a la suspicacia.

Dimensiones del desempeño laboral.

Para el autor Chiavenato el desempeño se debe evaluar mediante dimensiones previamente definidos y valorados, todo personal que labora en una organización debe tener actitud y aptitud en todo aspecto para obtener un buen desarrollo de sus funciones en su puesto de trabajo, así mismo el autor indica desarrollar otros factores para desempeñar cualquier puesto de trabajo.

Según el autor, el desempeño laboral se debe evaluar con respecto a sus funciones, de acuerdo a su resultado, éste debe ocupar el puesto según su capacidad de desempeño. En muchas ocasiones cuando un funcionario público comete errores, el público usuario responde con múltiples agresiones verbales en contra de este, pues la culpa no la tiene el funcionario, sino quien lo contrató.

Dimensión 1: Factores actitudinales

Todo colaborador debe estar predispuesto a generar soluciones, opiniones, observaciones a pesar que no sean parte de sus funciones diarias, sobre esto el autor:

Chiavenato, (2000) indica: Todo trabajador debe estar en condiciones de dar soluciones a través de sus aportes ante cualquier problemática, a pesar que no pertenezca al ramo. La Disciplina, “es el conjunto de conductas que maneja cada ser humano frente a los demás. También el ser humano tiene una conducta ya sea positiva o negativa frente a los otros seres vivos (p. 367).

La disciplina serie de prejuicios que tiene el hombre frente a otra, por eso siempre se suele escuchar que existen ciertos códigos para tratar a las personas que por primera vez conocemos o ciertos tratos que deben tener las damas, por ejemplo. Los estudiantes de nuestro país, obtienen calificativos de comportamiento de manera literal: AD, A, B y C con la finalidad que el estudiante reflexione hasta lograr el comportamiento muy bueno que es el AD.

Dimensión 2: Factores operativos.

“Conocimiento del trabajo, es la responsabilidad diaria que tiene cada individuo consigo mismo y con su familia. A través del trabajo el ser humano satisface sus necesidades de toda índole y comparte tareas, procedimientos y técnicas del trabajo con los de menor experiencia” (Chiavenato, 2000, p. 367).

El trabajo, es el centro laboral donde se desarrollan las tareas productivas y que por lo tanto se debe cumplir con responsabilidad, en otras palabras “hoy en día debemos cuidar nuestro trabajo” porque detrás de uno hay cientos de currículos. Existen profesionales que no practican el valor de la honestidad y se ven implicados en denuncias penales por casos de corrupción, acoso sexual, abuso de autoridad, entre otros; muchos se preguntan: qué pasó con esos profesionales que por ganarse el dinero o dar rienda suelta a sus bajos instintos terminan en una prisión.

“Calidad de un producto es el conjunto de características y propiedades inherentes a una cosa que los individuos que la usan se sienten satisfechos y congratulados, los mismos que se convierten en necesidades primarias y le dan valor con respecto a su utilidad” (Chiavenato, 2000, p. 367).

“La exactitud, es la fidelidad de un dato, es decir sin llegar al mínimo error, para que el dato tenga objetividad, se debe verificar el grado de efectividad” (Chiavenato, 2000, p. 367).

“El trabajo en equipo es la acción que realizan varias personas, donde cada una hace una parte, pero con un objetivo común.” (Chiavenato, 2000, p. 367).

Para Koontz y Weihrich (2004):

El número reducido de trabajadores en una organización son los que tienen las destrezas para cumplir los objetivos preestablecidos, pero, sin embargo, cuando cientos de personas trabajan en un mismo lugar todos no tienen un grado y método homogéneo, por lo visto siempre estarán involucrados en el comentario inadecuado que luego se convertirán en una amenaza para la institución”. (p. 43).

Cuando un grupo reducido de personas realizan una actividad fructífera, es porque lo han hecho con mucha responsabilidad pensando en un objetivo o meta, además las felicitaciones y condecoraciones se verán reflejadas para aquellos trabajadores que lo realizaron de manera improvisada. Cuando no se planifica una acción, pues esta nunca resultará como uno la desea, porque lo primero que se hace para desarrollar un proyecto es la planificación o diseño e la acción, a partir de ello nos percatamos qué es lo que necesitamos con antelación.

1.4 Formulación del problema

En el problema del siguiente proyecto de investigación, es fundamental porque nos ayudará a identificar claramente la pregunta de investigación. Es apropiado plantear que el clima organizacional en un centro laboral ayude a mejorar los niveles de educación y producción, todo esto se resolverá durante la investigación.

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la realización personal y el desempeño laboral en la I.E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en la I.E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre supervisión y el desempeño laboral en la I.E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre comunicación y el desempeño laboral en la I.E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019?

Problema específico 5

¿Qué relación existe entre condiciones laborales y el desempeño laboral en la I.E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica

Este estudio permitirá analizar los problemas sobre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Augusto Salazar Bondy N. 2023 recurriendo a investigaciones anteriores de diferentes autores; observando la importancia que tiene el personal dentro de la institución y el manejo de su desarrollo personal, tratando de dar solución a los problemas actuales, así como también a los posteriores para poder crear un beneficio común, ya que en las instituciones grandes como lo es esta, siempre existirán problemas entre docentes. Los trabajadores de una institución deben tener bien en claro sobre el trabajo en equipo y de igual modo el que conduce con liderazgo la institución, el director. De tal modo, que la solución de los problemas será mucho más fácil de solucionarlos

en la medida en que se den un clima organizacional y la satisfacción laboral apropiados.

1.5.2. Justificación práctica.

Esta investigación, detalló cada proceso que se cumplen en el servicio educativo de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy N. 2023, considerando para ello la visión personal de los docentes referente al clima organizacional; fue como un aporte y beneficio hacía los agentes educativos, para que distingan los tres estilos de comunicación, siendo el más apropiado, el asertivo. Y los resultados fueron representados en gráficos específicamente histogramas y tablas para una mejor comprensión se verán reflejados en cuadros estadísticos en lugares visibles, para que cada trabajador se motive y se sienta exitoso de sus propios logros.

1.5.3 Justificación metodológica

A nivel metodológico se utilizaron diversos instrumentos que permitieron la recolección de la información. El procesamiento estadístico de los mismos y la descripción de los resultados en forma organizada y sistemática, estos servirán para cambiar las actitudes de los docentes y también servirán como fuente para posteriores estudios. El análisis de cada variable sirvió para dar una visión de congruencia entre las variables predeterminadas en el estudio.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019”.

1.6.2 Hipótesis específicos

Hipótesis específica 1.

La realización personal se relaciona positivamente con desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019.

Hipótesis específica 2.

El Involucramiento Laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019

Hipótesis Específica 3

La supervisión se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019

Hipótesis Específica 4

La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019

Hipótesis Específica 5

Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo general.

Determinar la relación existente el clima organizacional y el desempeño laboral, en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019.

1.7.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1.

Determinar la relación que existe entre realización personal y el desempeño laboral, en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación que existe entre involucramiento laboral y el desempeño laboral, en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación que existe entre supervisión y el desempeño laboral, en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019.

Objetivo específico 4.

Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral, en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019.

Objetivo específico 5.

Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral, en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019.

II. Método

2.1 Diseño de la investigación

Tipo

El presente estudio sustentado en una investigación básica descriptiva. Según Valderrama (2013), “Puntualiza los elementos claves del fenómeno para analizarlos, a fin de indagar específicamente sobre las variables que se manejan en la investigación”. (p. 22).

El basamento teórico permitió insertar mucho conocimiento, porque este cambia a cada instante. Hoy en día el conocimiento es avanzado debido a la globalización.

Método

El estudio utilizó como método el hipotético deductivo, definido por Sánchez y Reyes (2015), como: “Método que parte de supuestos que posteriormente se confirman de acuerdo a los fenómenos presentados” (p. 145). Esto nos indica que se harán uso de hipótesis para el desarrollo de la investigación.

Las hipótesis son muy importantes en una investigación, porque a partir de posibles respuestas confirmamos con la realidad.

Enfoque

Este estudio es de enfoque cuantitativo, según Hernández *et. al.* (2014, p. 5), “Para probar las hipótesis utiliza los datos recolectados, los plasma en gráficos y analiza para establecer comportamientos y determinar teorías aplicables a ciertos fenómenos.”

Nivel de estudio

Correlacional, según lo plasmado por Hernández (2014), implica “la relación directa existente entre las variables” (p. 201). En la presente investigación se relacionará las variables

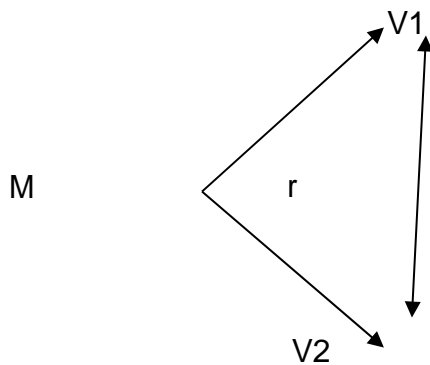
Asimismo, puede interpretarse el nivel de estudio como la profundidad con la que se estudian ciertos hechos en la realidad social y todo ello dentro de una investigación

Diseño

En este estudio se manejó el no experimental, corte transversal, donde el fenómeno es observado tal como se presenta en la realidad, se describe y analiza. De acuerdo a Valderrama (2013), es una investigación ex post facto porque: “las variables no se manipulan durante la investigación, porque éste ya ocurrió” a su vez, es retrospectivo, el fenómeno estudiado se materializó en la vida real. (p. 178).

El plan a seguir por parte del investigador es el diseño de investigación a fin de comprobar las hipótesis planteadas.

Gráficamente se denota:



Leyenda:

M = Muestra

V1 = Clima organizacional

V2 = Desempeño laboral

r = Correlación entre V1 y V2

2.2 Variable y operacionalización

2.2.1. Clima organizacional

Definición conceptual

Palma, (2006) afirmó:

Implica el espacio interno de cada empresa u organización, donde interactúa de manera holística satisfacer necesidad, lo ético-moral, es de

resaltar que puede estar direccionado a lo positivo o negativo lo cual esta concatenado con el nivel de satisfacción que tenga el empleado. (p. 321)

Definición operacional

El clima organizacional en la institución en estudio esta supeditada a las siguientes dimensiones a través de los cuales podrán obtenerse los datos para ser analizados, estos son: Selección de personas, Capacitación del personal, Recompensas a las personas y Evaluación del desempeño, con indicadores y los 50 ítems que contiene el cuestionario medido en la escala de Likert: Completamente de acuerdo (5), De acuerdo (4). Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2) y Completamente en desacuerdo (1).

2.2.2 Desempeño laboral

Definición conceptual

Implica de acuerdo a Chiavenato (2000) “el estado del empleado que busca objetivos específicos, así mismo constituye la táctica individual para alcanzar el objetivo referente a planteamientos de los cargos con cada función y su desempeño en las capacidades, habilidades que tiene cada colaborador”. (p. 32)

Según el autor son las tareas y funciones que desarrolla todo personal de una institución.

Definición operacional

La variable desempeño laboral, implica el manejo instrumentos de evaluación permitiendo medir de manera objetiva los avances y logros de producción en temas educativos. Estos elementos pueden extraerse de cada participante, partiendo de un análisis de cada profesional según su producción, basándose en la responsabilidad, los valores propios del campo laboral. Para evaluar quien se encargue de realizar dicha función deberá establecer cuáles son los indicadores fundamentales en ese cargo para cumplir la labor adecuadamente.

El instrumento plasma los indicadores en los 26 ítems donde se abordó los Factores Actitudinales y Factores Operativos, procesados a través de sus índices: Completamente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2), Completamente en desacuerdo (1).

2.2.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización del clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rango/ Nivel
Realización Personal	Oportunidades de progresar	1, 6, 11,	ESCALA: Ordinal VALORES Completamente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2), Completamente en desacuerdo (1)	Alto
	Interés por el éxito	16, 21,		<38 - 50>
	Participación	26, 31,		Medio
	Valoración	36, 41,		<24- 37>
	Reconocimiento	46		Bajo
Involucramiento Laboral	Compromiso con el éxito	2, 7, 12,		<10 - 23>
	Niveles de logro	17, 22,		Alto
	Éxito organización	27, 32,		<38 - 50>
	Compromiso con la organización	37, 42,		Medio
	Cumplimiento tareas	47		<24- 37>
Supervisión	Superación de obstáculos	3, 8,3,		Bajo
	Preparación necesaria	18, 23,		<10 - 23>
	Responsabilidades definidas	28, 33,		Alto
	Seguimiento y control	38, 43,		<38 - 50>
	Normas y recudimientos	48		Medio
Comunicación	Información necesaria	4, 9, 14,		<24- 37>
	Relación armoniosa	19, 24,		Bajo
	Canales de comunicación	29, 34,		<10 - 23>
	Superación de obstáculo	39, 44,		Alto
	Interacción de personas	49		<38 - 50>
Condiciones laborales	Colaboración personal	5, 10,		Medio
	Cooperación entre compañeros	15, 20,		<24- 37>
	Objetivos retadores	25, 30,		Bajo
	Decisiones en tareas	35, 40,		<10 - 23>
	Equipo integrado	45, 50		

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rango/ Nivel
Factores Actitudinales	Disciplina	1-11	ESCALA: Ordinal	Eficiente <57 - 75>
	Actitud cooperativa		Completamente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2), Completamente en desacuerdo (1)	Moderado <36 - 56>
	Iniciativa			Deficiente <15 - 35>
	Responsabilidad			
Factores Operativos	Habilidades	12-26		
	Factores Operativos			Eficiente <57 - 75>
	Creatividad			Moderado <36 - 56>
	Capacidad			Deficiente <15 - 35>
	Liderazgo			
	Eficiencia			
	Dominio de funciones			
	Puntualidad			

Nota: Tomado de Chiavenato (2001, p. 32)

2.3 Población y muestreo

2.3.1. Población

Rodríguez (2006) la define como: “Es un grupo de fenómenos donde se pone de manifiesto una característica en particular”. (p. 79)

Esta investigación centró su población censal en 85 profesores de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy N. 2023, quienes fueron encuestados posteriormente se analizaron los resultados.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la encuesta como técnica

2.4.2. Instrumentos

El cuestionario fue el instrumento con preguntas preestablecidas de acuerdo a las dimensiones e indicadores planteados. (Gordillo, 2012, p. 98). En la presente investigación se empleó un cuestionario con 50 ítems referente al clima organizacional y 26 ítems para la variable desempeño laboral, aplicado a 85 docentes de la Institución educativa Augusto Salazar Bondy N. 2023.

Ficha técnica del instrumento para medir el Clima organizacional

Datos generales

Título:	Clima organizacional
Autora	Palma Castillo Sonia
Adaptado	Eufemia Huañambal Vílchez
Año	2004
Lugar:	I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres
Objetivo:	Describir las características de la variable: Clima organizacional
Administración:	Individual
Duración:	15 minutos
Descripción	El cuestionario de clima organizacional está compuesto por 50 ítems y fue estructurado bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: completamente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), completamente de acuerdo (5) y está dividido en cinco dimensiones: Realización 10 ítems, supervisión 10 ítems, comunicación 10 ítems, involucramiento laboral 10 ítems y condiciones laborales 10 ítems.

Ficha técnica del instrumento para medir el desempeño laboral

Datos generales

Título:	Desempeño laboral
Autor	Idalberto Chiavenato
Adaptado	Eufemia Huañambal Vílchez

Año	2001
Lugar:	I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres
Objetivo:	Describir las características de la variable: desempeño laboral
Administración:	Individual
Duración:	15 minutos
Descripción	El cuestionario del desempeño laboral está compuesto por 26 ítems y fue estructurado bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: completamente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), completamente de acuerdo (5) y está dividido en dos dimensiones: Factores Actitudinales 11 ítems, Factores Operativos 15 ítems.

2.4.3 Validez

Se empleó la validación de contenido a partir del trabajo de expertos con grado de Doctor o Magister (metodólogo, estadístico y temático), con conocimiento en el tema y expertos en elaboración de instrumentos de medición. Por tal motivo, se entregó a cada experto nuestro instrumento (cuestionario) de evaluación por cada una de las variables, objeto del presente proyecto de investigación, además de otros formatos en la que los expertos emitieron sus juicios, para su respectiva validación y aceptación.

La validez de un instrumento consiste de acuerdo a Menéndez (2003) en cuantificar un determinado valor referencial. La validez, insta a evaluar si un instrumento mide la variable para la cual fue conformado. (p. 26).

Tabla 3

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento clima organizacional

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Dr.	Salvatierra Melgar Angel	Aplicable
2	Dr.	Alarcón Díaz Michell	Aplicable
3	Mg.	Novoa Castillo Pedro Felix	Aplicable

De acuerdo a los resultados emitidos por el juicio de experto el dictamen indujo a que fue aplicable el instrumento

Tabla 4

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento desempeño laboral.

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Dr.	Salvatierra Melgar Angel	Aplicable
2	Dr.	Alarcón Díaz Michell	Aplicable
3	Mg.	Novoa Castillo Pedro Felix	Aplicable

De acuerdo a los resultados emitidos por el juicio de experto el dictamen indujo a que fue aplicable el instrumento.

2.4.4 Confiabilidad

Con la aplicación del alfa de cronbach, definido por autores como Hernández, et al (2014), consideran confiable si los resultados son muy semejantes aun cuando es aplicado en diferentes momentos a una muestra con características muy parecidas. (p. 203).

Tabla 5

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Nota: Ruiz (2002)

Tabla 6

Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Clima organizacional	,949	50
Desempeño laboral.	,911	26

Recolección de datos

Partió con la aplicación del instrumento a los 20 docentes tomados al azar con características muy semejantes a los de la muestra, dicho cuestionario con escala de Likert planteó las variables tratadas en el presente estudio como fueron: clima organizacional y desempeño laboral.

La recolección de datos implica el manejo de herramientas que permitan verificar con un grupo de personas las relaciones que pueden establecer entre variables, dichos resultados serán posteriormente tabulados, representados gráficamente y analizados.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se realizan los histogramas de frecuencias y porcentajes.

Se empleó el método hipotético deductivo, definido por Bernal (2006), como: “proceso que se inicia con cuestionar si las hipótesis son rechazadas o aceptadas al momento en que se concatena con los resultados emitidos” (p. 56).

El método hipotético deductivo tiene como paso esencial observar el fenómeno, de esta manera se plantean las hipótesis, se deduce a fin de determinar si se aceptan o rechazan.

2.6. Aspectos éticos

Los testimonios recabados se recogieron sin adulterar ningún resultado. Por otra parte, se respetó el derecho a la autoría de cada uno de los materiales revisados se presentan las referencias bibliográficas. A esto se le adiciona, los conocimientos que maneja el investigador a nivel científico y ético a fin de realizar la investigación de acuerdos preestablecidos por el ente rector.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1 Clima Organizacional

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la percepción de Clima Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	22,4
Medio	34	40,0
Alto	32	37,6
Total	85	100,0

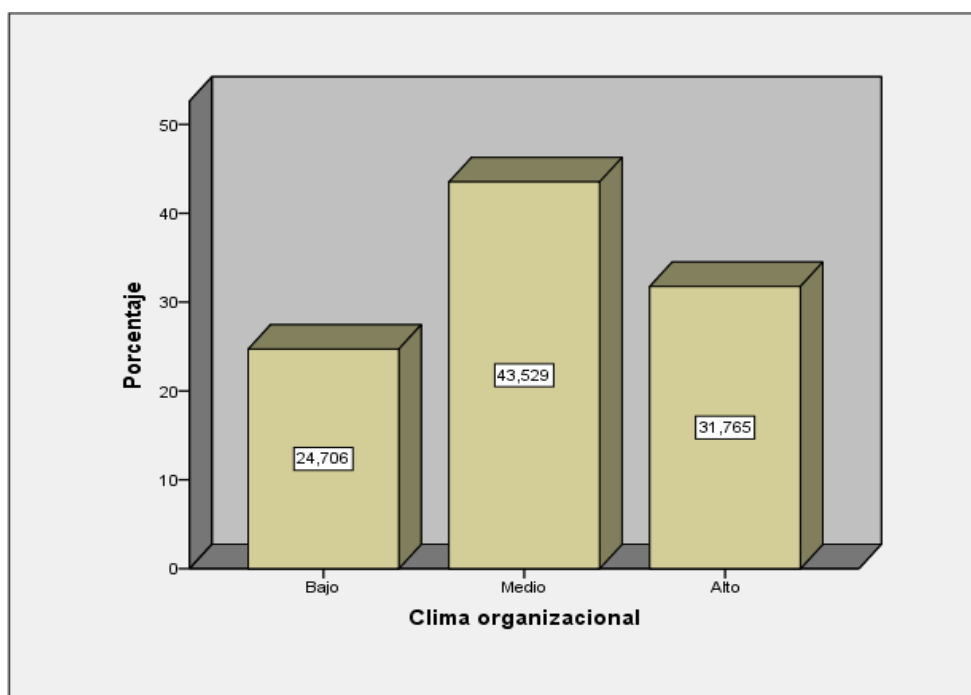


Figura 1. Nivel del clima organizacional

De acuerdo con la figura 1 y tabla 7 donde el 22.4% perciben bajo el nivel en cuanto a la dimensión clima organizacional; mientras un 40.0% considera que es medio el nivel y el restante 37.6% sostiene que es alto el nivel, siendo el predominante en la dimensión clima organizacional el nivel medio. Puede determinar a partir de este resultado se puede enfatizar como el ambiente donde una persona se desenvuelve laboralmente, así como el trato de sus superiores, en este caso del directivo son elementos claves para conformar ese vínculo de impregne al trabajador a realizar su trabajo siempre eficientemente.

3.1.2 Realización personal

Tabla 8

Distribución de frecuencias de la percepción de realización personal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	34,1
Medio	38	44,7
Alto	18	21,2
Total	85	100,0

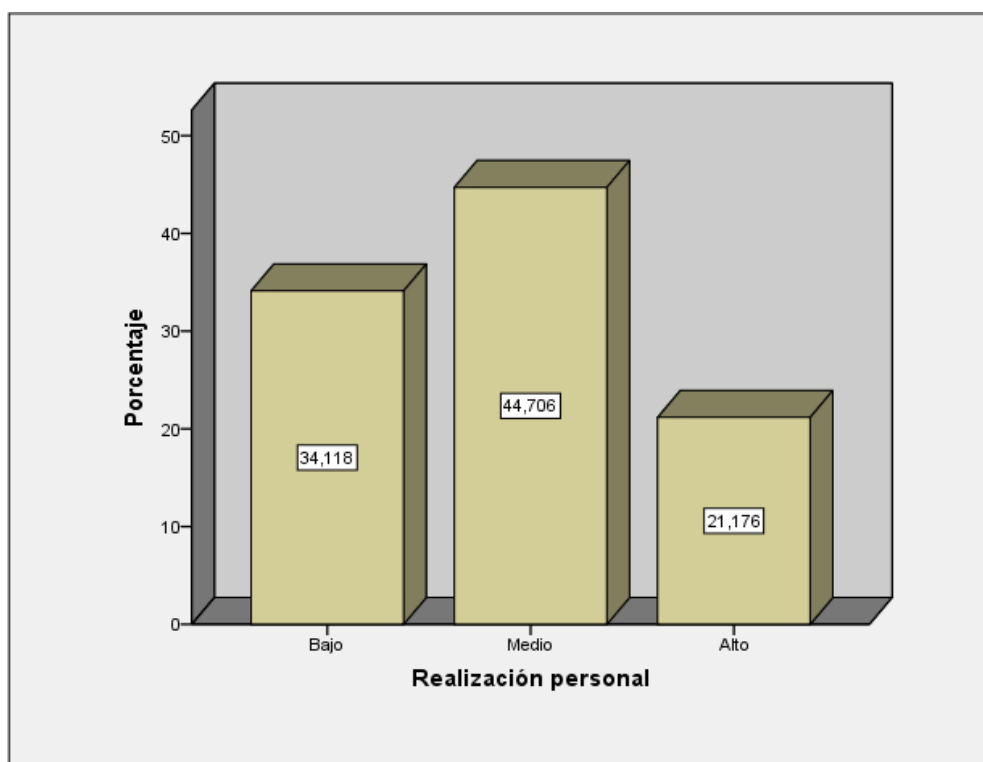


Figura 2. Nivel de la realización personal

De acuerdo con la Figura 2, Tabla 8, el 34.1% perciben bajo el nivel en cuanto a la dimensión realización personal; mientras un 44.7% considera que es medio el nivel y el restante 21.2% sostiene que es alto el nivel, siendo el predominante en la dimensión realización personal el nivel medio. De acuerdo a estos resultados se evidencia que no se da gran importancia a las oportunidades de progresar, así como poco interés por lograr el éxito, la participación, valoración, reconocimiento y compromiso con el éxito, lo cual debe estar concatenado con la motivación del docente por parte del directivo de dicha institución.

3.1.3 Involucramiento Laboral

Tabla 9

Distribución de frecuencias de la percepción de Involucramiento Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	29,4
Medio	40	47,1
Alto	20	23,5
Total	85	100,0

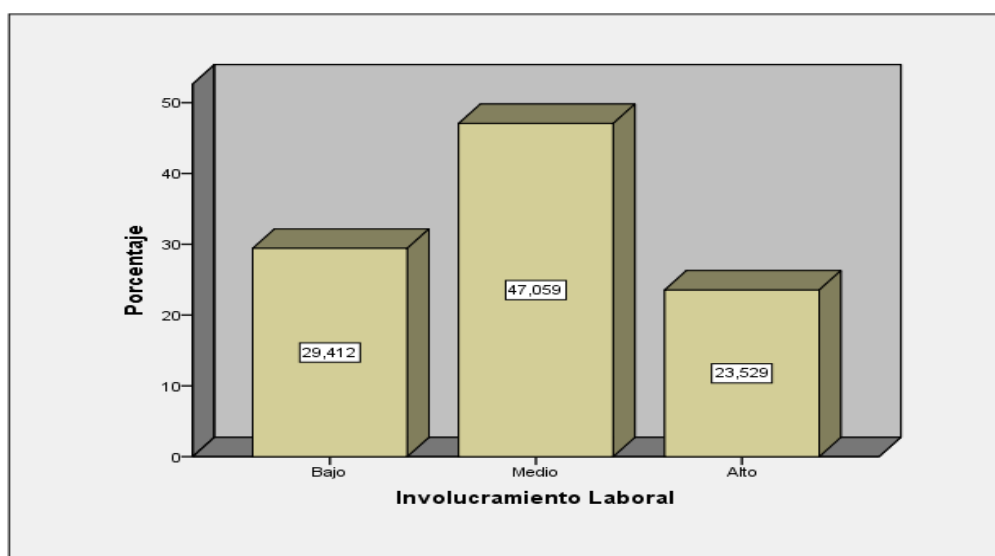


Figura 3. Nivel del involucramiento laboral

De acuerdo con la Figura 3, Tabla 9, el 29.4% perciben bajo el nivel en cuanto a la dimensión involucramiento laboral; mientras un 47.1% considera que es medio el nivel y el restante 23.5% sostiene que es alto el nivel, siendo el predominante en la dimensión involucramiento laboral el nivel medio. Como puede evidenciarse el docente se involucra muy poco con los objetivos de la organización en este caso del centro educativo, además falta de compromiso con la organización, poco cumplimiento con las tareas, no se siente comprometido con la superación de obstáculos a esto se adiciona que no desea seguir preparándose para desarrollar encuentros efectivos, es decir, no está involucrado con los intereses y necesidades del quehacer educativo, objetivo fundamental en el docente, se convierte en un dador de clase.

3.1.4 Supervisión

Tabla 10

Distribución de frecuencias de la percepción de supervisión

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	31,8
Medio	36	42,4
Alto	22	25,9
Total	85	100,0

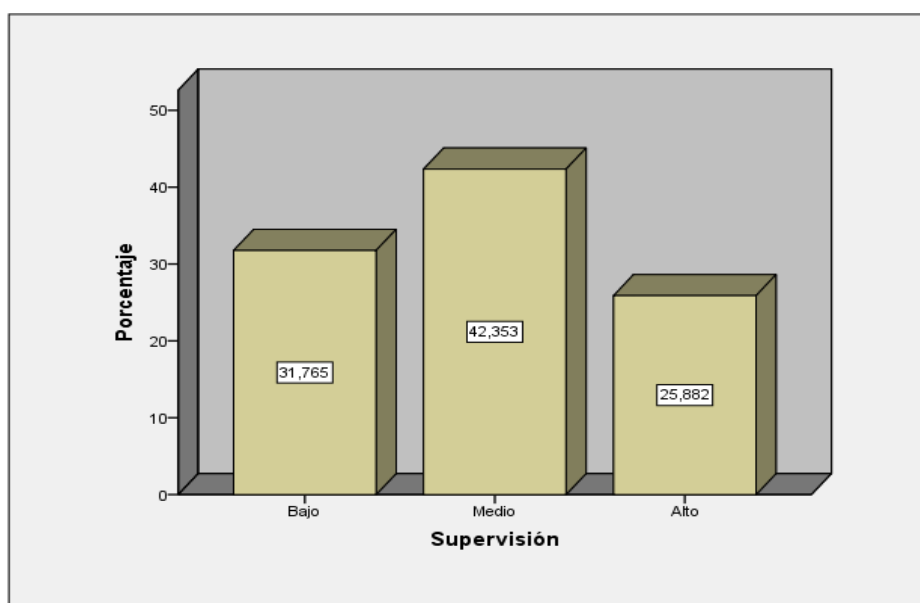


Figura 4. Nivel de la supervisión

De acuerdo con la figura 4 y tabla 10 el 31.8% perciben bajo el nivel en cuanto a la dimensión supervisión; mientras un 42.4% considera que es medio el nivel y el restante 25.9% sostiene que es alto el nivel, siendo el predominante en la dimensión supervisión el nivel medio. De acuerdo a estos resultados el directivo y los docentes sienten desmotivación para cumplir las responsabilidades definidas, no hay seguimiento y control del directivo hacia los docentes, por ende el acompañamiento de aula donde se verifican aciertos y se corrigen errores no se aplica, lo que respecta a normas no se aplican parte de los actores del proceso, la relación entre no es abierta, comprensiva, donde fluya la información necesaria para el cumplimiento de normas.

3.1.5 Comunicación

Tabla 11

Distribución de frecuencias de la percepción de comunicación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	27,1
Medio	38	44,7
Alto	24	28,2
Total	85	100,0

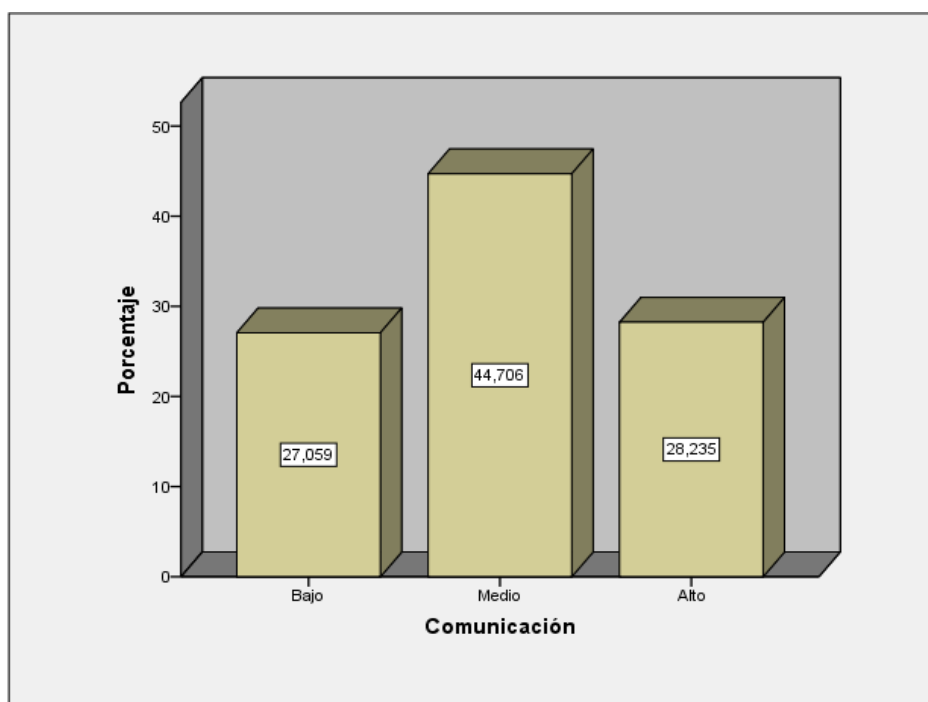


Figura 5. Nivel de la comunicación

De acuerdo con la figura y tabla 11, el 27.1% perciben bajo el nivel en cuanto a la dimensión comunicación; mientras un 44.7% considera que es medio el nivel y el restante 28.2% sostiene que es alto el nivel, siendo el predominante en la dimensión comunicación el nivel medio. Los resultados emitidos de estos análisis centran el problema en canales de comunicación defectuosos que no permiten superar los obstáculos, no fluye activamente las interacciones personales, es decir, la comunicación no es directa, horizontal fluida que inste a manejar y tomar decisiones efectivamente.

3.1.6 Condiciones laborales

Tabla 12

Distribución de frecuencias de la percepción de Condiciones laborales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	21	24,7
Medio	33	38,8
Alto	31	36,5
Total	85	100,0

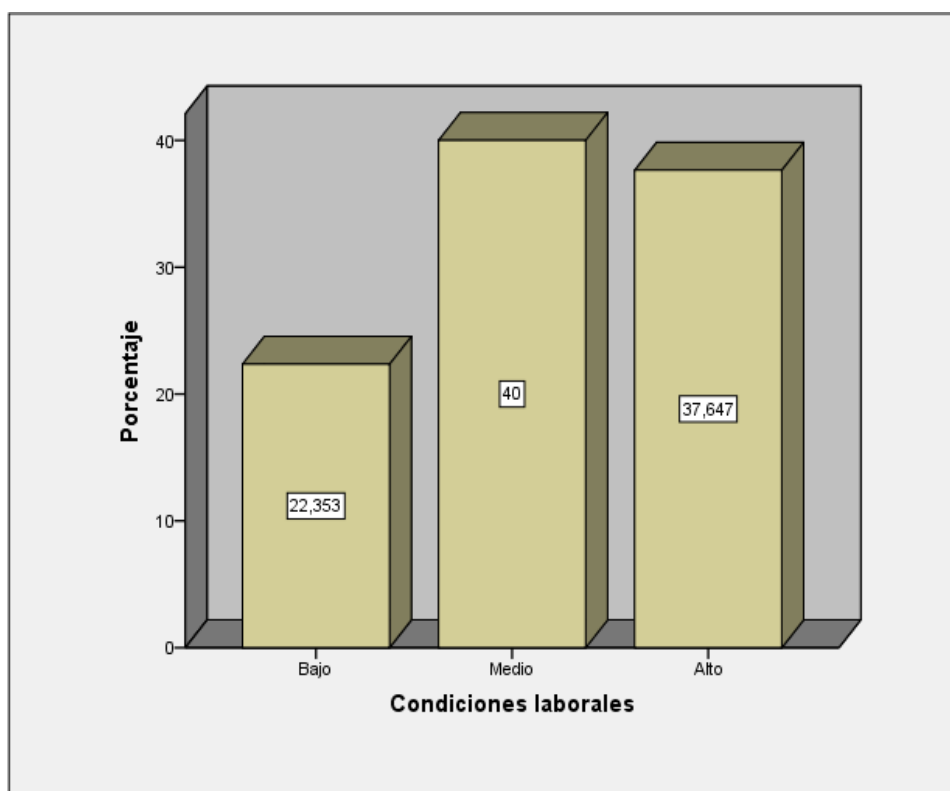


Figura 6. Nivel de las condiciones laborales

De acuerdo con la figura 6 y tabla 12, el 24.7% perciben bajo el nivel en cuanto a la dimensión condiciones laborales; mientras un 38.8% considera que es medio el nivel y el restante 36.5% sostiene que es alto el nivel, siendo el predominante en la dimensión condiciones laborales el nivel medio. Estos resultados evocan que los objetivos propuestos por el centro educativo son retadores y sin nivel de pertinencia no se lograrán, a esto se adiciona falta de cooperación entre los compañeros para realizar las tareas hay muy poca articulación entre docente personal directivo, lo cual repercute en un trabajo en equipo.

3.1.7 Desempeño Laboral

Tabla 13

Distribución de frecuencias de la percepción del Desempeño Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	21	24,7
Moderado	37	43,5
Eficiente	27	31,8
Total	85	100,0

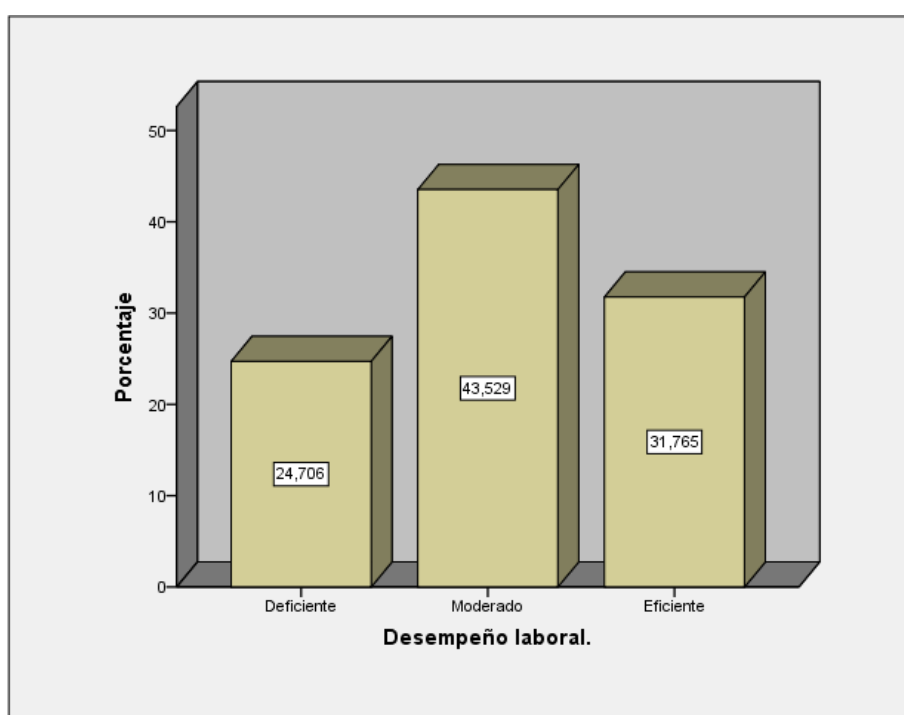


Figura 7. Nivel del desempeño laboral

De acuerdo con la figura 7 y tabla 13 el 24.7% perciben regular el nivel en cuanto a la dimensión desempeño laboral; mientras un 43.5% considera que es medio el nivel y el restante 31.8% sostiene que es bueno el nivel, siendo el predominante en la dimensión desempeño laboral el nivel medio. La satisfacción por las actividades a cumplir por parte del directivo y del personal docente es muy regular no hay compromiso, por otra parte, los incentivos no cubren las expectativas para el trabajo eficiente que deben realizar dentro del centro educativo.

3.1.8 Factores Actitudinales

Tabla 14

Distribución de frecuencias de la percepción de Factores Actitudinales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	18	21,2
Moderado	35	41,2
Eficiente	32	37,6
Total	85	100,0

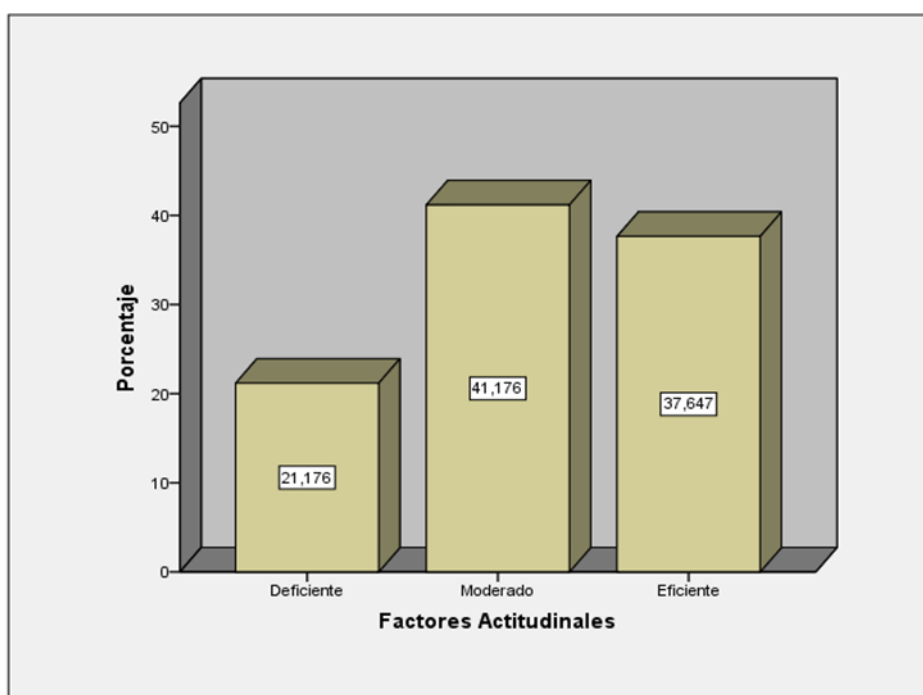


Figura 8. Nivel de los factores actitudinales

De acuerdo con la figura 8 y tabla 14 el 21.2% perciben regular el nivel en cuanto a la dimensión factores actitudinales; mientras un 41.2% considera que es medio el nivel y el restante 37.6% sostiene que es bueno el nivel, siendo el predominante en la dimensión factores actitudinales el nivel medio. Lo que indica que los aspectos como disciplina para ejecutar las actividades, cumplimiento de las mismas, la actitud cooperativa, iniciativa para realizar las tareas dentro y fuera de la institución, la responsabilidad de cumplir tareas en el aula y extra-catedra y el manejo de habilidades y destrezas cónsonas con las exigencias no son prioridad para directivo y docentes de dicho centro educativo, esto repercute considerablemente en la praxis educativa.

3.1.9 Factores Operativos

Tabla 15

Distribución de frecuencias de la percepción de Factores Operativos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	23	27,1
Moderado	36	42,4
Eficiente	26	30,6
Total	85	100,0

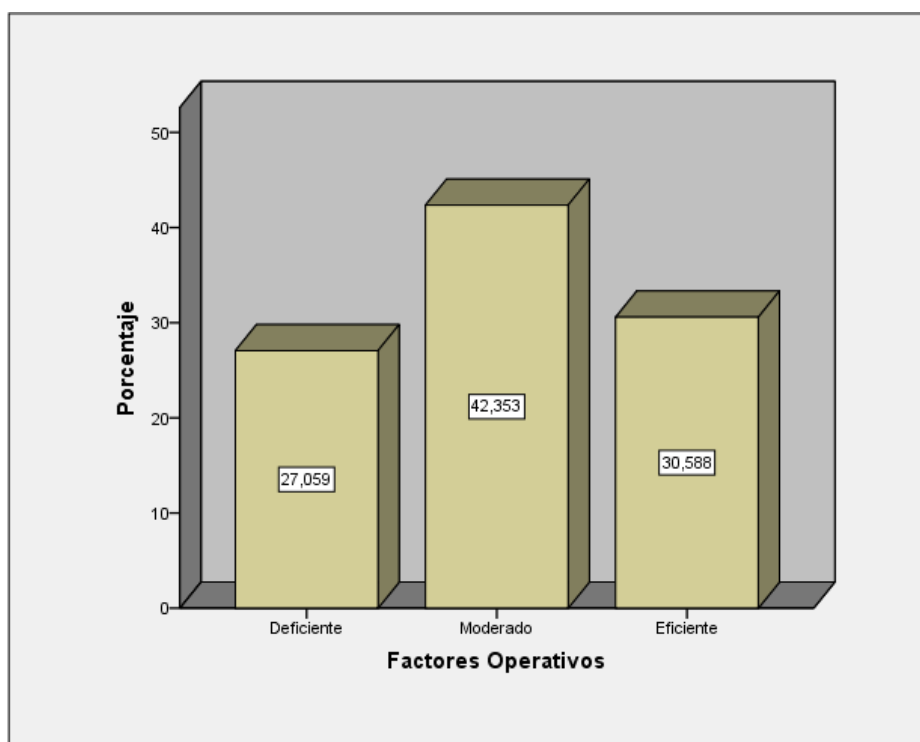


Figura 9. Nivel de los factores operativos

De acuerdo con la figura 9 y tabla 15, el 27.1% perciben regular el nivel en cuanto a la dimensión factores operativos; mientras un 42.4% considera que es medio el nivel y el restante 30.6% sostiene que es bueno el nivel, siendo el predominante en la dimensión factores operativos el nivel medio. Estos resultados esgrimen la necesidad de incentivar la creatividad, la capacidad de innovación, liderazgo, eficiencia, dominio de funciones y puntualidad vistos de estos elementos esenciales para el cumplimiento cabal de las funciones directivas y docentes, por ello, no están comprometidos con las metas propuestas.

3.2 Resultados de correlación

3.2.1 Clima organizacional y desempeño laboral

Hipótesis general

Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019.

H1: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019.

Nivel de significación:

El nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$
que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión:

El nivel de significación " p " es menor que α , rechazar H_o

El nivel de significación " p " no es menor que α , no rechazar H_o

Prueba estadística

La prueba estadística empleando el estadístico inferencial Rho de Spearman

Tabla 16.

Prueba de correlación de Spearman: El clima organizacional y desempeño laboral

Correlaciones			Clima organizacional	Desempeño laboral.
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,763**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente de correlación Rho de Spearman, plantea correlación significativa, alta ($r = 0.763$), entre las variables tratadas en el presente estudio: clima organizacional y desempeño laboral; asimismo, debido a que el valor de significancia es < 0.05 rechazando la hipótesis nula, y aceptando que el clima organizacional se relaciona positivamente con el desempeño laboral institución antes citada.

Hipótesis específica 1

Ho: La realización personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019.

H1: La realización personal se relaciona positivamente con desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019.

Tabla 17.

Prueba de correlación de Spearman: Realización personal y desempeño laboral

Correlaciones			Realización personal	Desempeño laboral.
Rho de Spearman	Realización personal	Coeficiente de correlación	1,000	,727**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Desempeño laboral.	Coeficiente de correlación	,727**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se evidencia la correlación Rho de Spearman estableciendo la significativa alta ($r=0.727$) y proporcional entre la realización personal y el desempeño laboral; además, el valor de significancia es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula, y se acepta que la realización personal se relaciona positivamente con desempeño laboral en la institución citada.

Hipótesis específico 2.

Ho: El involucramiento laboral no se relaciona significativamente con el desempeño en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019.

H1: El involucramiento laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019.

Tabla 18.

Prueba de correlación de Spearman: Involucramiento laboral y desempeño laboral

Correlaciones			Involucramiento Laboral	Desempeño laboral.
Rho de Spearman	Involucramiento Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,745**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,745**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se evidencia a través la correlación significativa alta ($r= 0.745$) entre el involucramiento laboral y desempeño laboral; asimismo, significancia es < 0.05 se rechazando la hipótesis nula, y se aceptando que el involucramiento laboral se relaciona positivamente con desempeño laboral en la institución antes descrita.

Hipótesis Específica 3

Ho: La supervisión no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019.

H1: La supervisión se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019.

Tabla 19.

Prueba de correlación de Spearman: Supervisión y desempeño laboral

Correlaciones			Supervisión	Desempeño laboral.
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de correlación	1,000	,737**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Desempeño laboral.	Coeficiente de correlación	,737**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se evidencia la correlación es significativa alta ($r= 0.737$) y proporcional entre la supervisión y el desempeño laboral; asimismo, la significancia es < 0.05

rechazando la hipótesis nula, y se aceptando que la supervisión se relaciona positivamente con desempeño laboral en la institución antes citada.

Hipótesis Específica 4

Ho: La comunicación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019.

H1: La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019.

Tabla 20.

Prueba de correlación de Spearman: Comunicación y desempeño laboral

Correlaciones		Comunicación	Desempeño laboral.
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,700**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	85	85
	Coeficiente de correlación	,700**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	85	85

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se evidencia la relación significativa, alta ($r = 0.700$) y proporcional entre la comunicación y el desempeño laboral; asimismo, el valor de significancia es < 0.05 rechazando la hipótesis nula, y se acepta que la comunicación esta imbricada con el desempeño laboral en la institución antes citada.

Hipótesis Específica 5

Ho: Las condiciones laborales no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019.

H1: Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019.

Tabla 21.

Prueba de correlación de Spearman: Condiciones laborales y desempeño laboral

Correlaciones			Condiciones laborales	Desempeño laboral.
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,747**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Desempeño laboral.	Coeficiente de correlación	,747**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se evidencia la relación estadísticamente significativa alta ($r = 0.747$) y proporcional entre las condiciones laborales y desempeño laboral; asimismo, el valor de significancia es < 0.05 rechazando la hipótesis nula, y aceptando que las condiciones laborales se relacionan positivamente con desempeño laboral en la institución antes citada.

IV. Discusión

Después de aplicar el software SPSS V25, como técnica estadística se obtuvieron los siguientes estadísticos sobre las variables en estudio.

El propósito general fue determinar la relación existente el clima organizacional y el desempeño laboral, en la I. E. Augusto Salazar Bondy N. 2023, San Martín de Porres, 2019, se utilizó dos instrumentos para cumplir con los objetivos propuestos.

Lo emitido en la Figura 6, Tabla 12, el 22.4% perciben bajo el nivel en cuanto a la dimensión clima organizacional; mientras un 40.0% considera que es medio el nivel y el restante 37.6% sostiene que es alto el nivel, siendo el predominante en la dimensión clima organizacional el nivel medio. lo sustenta Palma (2004)

Los resultados emitidos sobre el desempeño laboral en la figura 9 Tabla 15, el 24.7% perciben un regular en nivel del desempeño laboral; un 43.5% considera medio el nivel, mientras que el 31.7% restante coinciden en que es un nivel bueno siendo el nivel medio el resaltante en la variable desempeño laboral. Lo sustenta Chiavenato, (2000)

Para el contraste de la hipótesis general, la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral presentando una relación significativa alta ($r=0.763$) y proporcional; asimismo, debido a que el valor de significancia es < 0.05 rechazando la hipótesis nula, y se aceptando que el clima organizacional se relaciona positivamente con el desempeño laboral en la institución antes citada. ESE asemeja a lo presentado por Medina (2017) trabajo: Clima organizacional y el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán, cuyos resultados plantean correlación significativa alta ($r_s=0.749$, $p<0.05$), entre el clima organizacional y el desempeño docente, lo sustentan Palma (2004) y Chiavenato, (2000)

Contrastando la hipótesis específica 1, se evidencia una significativa alta ($r=0.727$) entre la realización personal y el desempeño laboral; además, significancia es < 0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula aceptando que la realización personal se relaciona positivamente con desempeño laboral en la institución antes citado. Este estudio es similar al de Sánchez (2011) en su investigación: Clima organizacional y el desempeño docente en el Centro de

Atención Múltiple de la Ciudad de México, reflejando una correlación significativa ($r_s = 0,764$, $p < 0,05$), entre realización personal y el desempeño docente. Lo sustentan, Palma, 2009 p. 65 y Chiavenato, (2000)

En cuanto a la hipótesis específica 2 se pudo determinar la relación significativa, alta ($r = 0.745$) entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral; asimismo, debido a que el valor de significancia es < 0.05 rechazando la hipótesis nula, y aceptando que el involucramiento laboral se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa citada. Estos resultados se asemejan al planteado por Zans (2017) en trabajo: Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativo y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNA- Managua en el periodo 2016, donde se presentó una correlación significativa ($r_s = 0,943$, $p < 0,05$), entre el Involucramiento laboral del clima organizacional y el desempeño laboral” lo sustentan Palma, 2009 p. 66 y Chiavenato, (2000).

Contrastando la hipótesis específica 3 se plantea entre la supervisión y el desempeño laboral relación significativa, alta ($r = 0.737$) y directamente proporcional; asimismo, el valor de significancia es < 0.05 rechazando la hipótesis nula, y aceptando que la supervisión esta concatenada con el desempeño laboral en la institución educativa antes mencionada. Estos resultados se asemejan a los planteados por Narea y Páez (2015) en su trabajo Clima organizacional y el desempeño directivo y docente de la Escuela Vespertina Obando, quien encontró entre la supervisión del clima organizacional y el desempeño directivo y docente una correlación significativa ($r_s = 0,903$, $p < 0,05$); de acuerdo a Palma, 2009 p. 67 y Chiavenato, (2000).

En cuanto a la hipótesis específica 4 al hacer el contraste se pudo determinar entre la comunicación y desempeño laboral estrecha significativa alta ($r = 0.700$) y proporcional, el valor de significancia es < 0.05 rechazando la hipótesis nula, aceptando que la comunicación esta imbricada con el desempeño laboral en la institución educativa antes mencionada. De acuerdo a lo emitido, coincide a lo presentado por Polanco (2014) Clima organizaconal y desempeño laboral en el Instituto Tecnológico de Administración de empresas de la ciudad de San Pedro Sula, Cortes, donde la comunicación, el clima organizacional y desempeño laboral

se fusionan a través de la correlación significativa ($r_s = 0,784$, $p < 0,05$). Lo sustentan Palma, 2009 p. 68 y Chiavenato, (2000).

La hipótesis específica 5 al realizar el contraste arrojó la imbricación de las condiciones laborales y el desempeño laboral, significativa, alta ($r = 0.747$) y, asimismo, el valor de significancia es < 0.05 rechazando la hipótesis nula, y aceptando las condiciones laborales. Estos resultados se asemejan al estudio realizado por Pastrana (2017) denominado: Clima organizacional y desempeño docente en la institución cultural Peruano Norteamericano- sede San Miguel, Lima, quien encontró entre las condiciones laborales del clima organizacional y desempeño docente en la institución citada, correlación significativa ($r_s = 0,649$, $p < 0,05$), lo sustentan lo sustenta Palma, 2009 p. 69 y Chiavenato, (2000).

V. Conclusiones

Primera: Contrastando la hipótesis general, el clima organizacional se relaciona positiva mente con el desempeño laboral en la Institución educativa Augusto Salazar Bondy N. 2023 San Marín de Porras, ($r_s=0.763$, $p<0.05$).

Segunda: Al contrastar la hipótesis de la específica 1, y de acuerdo a las evidencias planteadas se deduce que la realización del personal se relaciona relación positivamente con el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019, ($r_s = 0.727$, $p< 0.05$).

Tercera: La hipótesis de la específica 2 al ser contrastada y con las evidencias presentadas se afirma involucramiento laboral se relaciona positivamente con el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019, ($r_s = 0.745$, $p< 0.05$).

Cuarta: Al contrastar la hipótesis de la específica 3, y tomando en consideración las evidencias se afirma que la supervisión tiene relación positiva con el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019, ($r_s = 0.737$, $p< 0.05$).

Quinta: Al contrastar la hipótesis de la específica 4 y asumiendo las evidencias, se afirma la comunicación tiene relación positiva con el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019, ($r_s = 0.700$, $p< 0.05$).

Sexta: Al contrastar la hipótesis de la específica 5 y asumiendo las evidencias se afirma las condiciones laborales tienen relación positiva con el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019, ($r_s = 0.747$, $p< 0.05$).

VI. Recomendaciones

Primera: Al personal directivo de Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martín de Porres, Lima; informar sobre los resultados emitidos exaltando la importancia entre el clima organizacional y el desempeño laboral para mejorar organización como tal.

Segunda: Se recomienda al gerente realizar las capacitaciones a todos los agentes educativos de la institución educativa para poder mejorar la realización personal para afianzar el desempeño laboral.

Tercera: Al gerente de la Institución; dar capacitaciones sobre el involucramiento laboral con el fin de formar un buen el desempeño laboral en beneficio de los estudiantes.

Cuarta: El Director de la institución en estudio, debe hacer supervisión a todo el personal docente para afianzar el desempeño laboral en beneficio de los estudiantes.

Quinta: El gerente de la Institución; debe mejorar la comunicación que debe existir en toda institución educativa, generando un buen impacto en el desempeño laboral.

Sexta: Al Director de la Institución debe brindar las mejores condiciones laborales para poder mejorar el desempeño laboral en beneficio de los estudiantes.

VII. Referencias

- Alvarado, J. (2003). *Influencia del Liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú
- Barriga, E. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María - Lima, 2016* (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Bernal, E. (2006) *Metodología de la investigación*. Colombia: Buenos Aires: Ateneo
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México: Trillas
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de empresas*. (2ª ed.) México: Limusa
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá. Colombia. 5ª Edición. McGraw-Hill Interamericana, S. A.
- Chiavenato, I. (2009) *Clima organizacional*. (3.era ed.). Ed. 2009 – Editorial McGraw-Hill/Interamericana Editores SA de CV.
- Chuquirachi, T. e Hinostroza, S. (2014). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular Ingeniería, El Tambo, 2014*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional del Centro, Lima, Perú.
- Davis K. y Newstrom, J. (2000). *Comportamiento individual e interpersonal Comportamiento humano en el Trabajo*. México: McGraw Hill.
- Donayre, E. (2009). *Relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2014*. (Tesis de Maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Fernández, A. (2005). *Gestión por competencias: Un modelo estratégico para la dirección de recursos humanos*. Madrid
- Fischman, D. (2015). *Liderazgo Transformador*. Lima - Peru: Fondo Editorial UPC.
- García, H. y Segura, S. (2014). *Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Cajay, 2015* (Tesis de Maestría) Universidad Católica Sedes Sapientiae, Huari, Perú.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

- Jiménez, A. (2011). *Desempeño laboral*. México: Mc Graw Hill.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2004). *Administración una perspectiva global*. (11vo ed.) México: McGraw Hill.
- Medina, L. (2017). *Clima organizacional y el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito* (Tesis de Maestría) Quito.
- Méndez, C. (2006), *Clima organizacional en Colombia*. Bogotá: Universidad del Rosario. 2006: (108).
- Mondy, W. y Noé, R. (2010). *Clima organizacional*. México. 9ª Edición. Editorial Pearson.
- Narea, A. y Páez, P. (2015). *Clima organizacional y el desempeño directivo y docente de la escuela Vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014-2015* (Tesis de Maestría) Guayaquil, Ecuador.
- Ortiz, J. (2017) *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 “Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre” del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017* (Tesis de Maestría) Lima, Perú.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la organización*. Pearson Prentice Hall. Madrid España.
- Palma, S. (2004). *Manual de escala clima laboral CL-SPC*. Lima.
- Pastrana, R. (2017) en su investigación sobre *Clima organizacional y desempeño docente en la institución cultural Peruano Norteamericano- sede San Miguel, Lima*. (Tesis de Maestría) Lima, Perú.
- Polanco, B. (2014). *Clima organizacional y la satisfacción docente del Instituto Tecnológico de Administración de empresas de la ciudad de San Pedro Sula, Cortes* (Tesis de Maestría) Tegucigalpa.
- Saavedra, J y Avellaneda, J. (2014). *Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Nacional Cayetano Heredia del distrito de San Martín de Porres – Lima, 2014*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Lima, Perú.

- Sánchez, H. y Reyes, C. (2009). *Metodología de la Investigación y Diseños en la Investigación Científica*. Lima, Perú: Visión Universitaria.
- Sánchez, O. (2011). *Clima organizacional y el desempeño docente en el Centro de Atención Múltiple N° 76 de la Ciudad de México* (Tesis de Maestría) México
- Sandoval, M. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional. Hitos de Ciencias Económico*. (Tesis de Maestría), Universidad Juárez Autónoma de Tabasco). México. Recuperado de <http://www.academia.edu/922503>
- Valderrama, C. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. Mc Graw- Hill.
- Zans, P. (2017). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativo y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNA- Managua en el periodo 2016*. (Tesis de Maestría) Matagalpa.

VIII.

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Clima organizacional en el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019. Autora: Br. Eufemia Huañambal Vilchez							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019? Problema específico 1</p> <p>¿Qué relación existe entre la realización personal y el desempeño laboral en la I.E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019? Problema específico 2</p> <p>¿Qué relación existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en la I.E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019? Problema específico 3</p> <p>¿Qué relación existe entre supervisión y el desempeño laboral en la I.E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019? Problema específico 4</p> <p>¿Qué relación existe entre comunicación y el desempeño laboral en la I.E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019? Problema específico 5</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación existente el clima organizacional y el desempeño laboral, en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019. Objetivo específico 1</p> <p>Determinar la relación que existe entre realización personal y el desempeño laboral, en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019. Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la relación que existe entre involucramiento laboral y el desempeño laboral, en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019. Objetivo específico 3</p> <p>Determinar la relación que existe entre supervisión y el desempeño laboral, en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019. Objetivo específico 4</p> <p>Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral, en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019. Objetivo específico 5</p>	<p>Hipótesis general: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019". Hipótesis específica 1</p> <p>La realización personal se relaciona positivamente con desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019. Hipótesis específico 2.</p> <p>El Involucramiento Laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019 Hipótesis Específica 3</p> <p>La supervisión se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019 Hipótesis Específica 4</p> <p>La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019 Hipótesis Específica 5</p>	Variable 1: Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Realización Personal	Oportunidades de progresar Interés por el éxito Participación Valoración Reconocimiento	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	ESCALA: Ordinal VALORES Completamente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2), Completamente en desacuerdo (1)	Alto <38 - 50> Medio <24- 37> Bajo <10 - 23>
			Involucramiento Laboral	Compromiso con el éxito Niveles de logro Éxito organización Compromiso con la organización Cumplimiento tareas	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47		Alto <38 - 50> Medio <24- 37> Bajo <10 - 23>>
			Supervisión	Superación de obstáculos Preparación necesaria Responsabilidades definidas Seguimiento y control Normas y recudimientos	3, 8,3, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48		Alto <38 - 50> Medio <24- 37> Bajo <10 - 23>
			Comunicación	Información necesaria Relación armoniosa Canales de comunicación Superación de obstáculo Interacción de personas Colaboración personal	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49		Alto <38 - 50> Medio <24- 37> Bajo <10 - 23>>
			Condiciones laborales	Cooperación entre compañeros Objetivos retadores Decisiones en tareas Equipo integrado	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50		Alto <38 - 50> Medio <24- 37> Bajo <10 - 23>

¿Qué relación existe entre condiciones laborales y el desempeño laboral en la I.E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019?	I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019. Objetivo específico 5 Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral, en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019.	I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019 Hipótesis Específica 5 Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N° 2023, San Martín de Porres, 2019	Variable 2: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Factores Actitudinales	Disciplina Actitud cooperativa Iniciativa Responsabilidad Habilidades	1-11	ESCALA: Ordinal Completamente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2), Completamente en desacuerdo (1)	Bueno <41 - 55> Medio <26 - 40> Regular <11 – 25> Eficiente <57 - 75> Moderado <36 - 56> Deficiente <15 – 35>
			Factores Operativos	Factores Operativos Creatividad Capacidad Liderazgo Eficiencia Dominio de funciones Puntualidad	12-26		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Nivel: correlacional Diseño: no experimental Transversal Método: Hipotético deductivo	Población: estuvo conformada por 85 docentes	Variable 1: Clima organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		DESCRIPTIVA: Tablas de frecuencias y porcentajes			
		Variable 2: Desempeño laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		INFERENCIAL: Contraste de hipótesis con la técnica estadística coeficiente correlación Rho de Spearman			

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Clima organizacional

El siguiente cuestionario tipo Likert está dirigido a los docentes. Es de carácter anónimo y tiene como objetivo conocer el clima organizacional. Por lo cual se solicita marcar con una X donde considere con la mayor veracidad posible.

Completamente en desacuerdo (CD)	En de acuerdo (ED)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDANED)	De Acuerdo (DA)	Completamente de acuerdo (CDA)
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	respuesta				
		CD	ED	NDA NED	DA	CDA
	DIMENSIÓN 1: REALIZACIÓN PERSONAL	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus Docentes					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
21	Los jefes expresan reconocimiento por los logros					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
36	La IE promueve el desarrollo personal					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
46	Se reconocen los logros en el trabajo					
	DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución					

17	Los docentes están comprometidos con la institución					
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo de los docentes					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
37	Los productos y/o servicios de la institución son motivo de orgullo del personal docente					
42	Están bien definidos la visión, misión y valores en la institución					
47	institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
	DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN					
3	El Director brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
8	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
48	Existe un trato justo en la institución					
	DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
9	En mi oficina, la información fluye Adecuadamente					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa					
19	Existen suficientes canales de Comunicación					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la institución					
	DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES					

5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
10	Los objetivos de trabajo son retadores					
15	Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
30	Existe buena administración de los recursos					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

Cuestionario: Desempeño laboral

El siguiente cuestionario tipo Likert está dirigido a los docentes. Es de carácter anónimo y tiene como objetivo conocer el desempeño laboral. Por lo cual se solicita marcar con una X donde considere con la mayor veracidad posible.

Completamente en desacuerdo (CD)	En de acuerdo (ED)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDANED)	De Acuerdo (DA)	Completamente de acuerdo (CDA)
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	Respuesta				
		CD	ED	NDAN ED	DA	CDA
	DIMENSIÓN 1: Factores Actitudinales	1	2	3	4	5
1	Considera que es una persona disciplinada.					
2	Muestra una actitud cooperativa hacia sus compañeros					
3	Tiene iniciativa en el desarrollo de alguna actividad					
4	Es responsable en el cumplimiento de sus tareas diarias					
5	En los trabajos que realiza muestra habilidad de seguridad					
6	Es discreto con la información en la IE					
7	Cumple con las tareas asignadas, teniendo en cuenta los perfiles de competencia					
8	Cumple otras tareas diferentes a su cargo					
9	Fomenta trabajo en equipo					
10	Maneja Ud. situaciones imprevistas					
11	Tiene Ud. entusiasmo por el trabajo					
	DIMENSIÓN 2: Factores Operativos					
12	Su presentación personal es la más correcta					
13	Sus intereses van de la mano con los intereses en la IE					
14	Muestra creatividad en su área de trabajo					
15	Presenta capacidad de realización en los diferentes obstáculos que se le presentan					
16	Considera que muestra suficiente conocimiento acerca del trabajo que realiza					

17	Los trabajos que reporta a su jefe inmediato son de calidad					
18	La cantidad de trabajo que presenta diariamente es atendida en su totalidad					
19	El trabajo presentado es con total exactitud					
20	Se considera un buen compañero de trabajo en equipo					
21	Usted hace uso del liderazgo en su área de trabajo					
22	Ahorra Eficientemente los recursos					
23	Domina y conoce sus funciones correctamente					
24	Puntualidad en el servicio					
25	Existe un buen clima laboral					
26	Organización y distribución de la jornada laboral					

Anexo 3: Certificados de validación de instrumentos

5

VARIABLE: Clima organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Realización Personal							
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	✓		✓		✓		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus docentes	✓		✓		✓		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos	✓		✓		✓		
16	Se valora los altos niveles de desempeño	✓		✓		✓		
21	Los jefes expresan reconocimiento por los logros	✓		✓		✓		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	✓		✓		✓		
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita	✓		✓		✓		
36	La IE promueve el desarrollo personal	✓		✓		✓		
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	✓		✓		✓		
46	Se reconocen los logros en el trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral							
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización	✓		✓		✓		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	✓		✓		✓		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución	✓		✓		✓		
17	Los docentes están comprometidos con la institución	✓		✓		✓		
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día	✓		✓		✓		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo de los docentes	✓		✓		✓		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	✓		✓		✓		
37	Los productos y/o servicios de la institución son motivo de orgullo	✓		✓		✓		

	del personal docente	✓		✓		✓		
42	Están bien definidos la visión, misión y valores en la institución	✓		✓		✓		
47	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN	✓		✓		✓		
3	El Director brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	✓		✓		✓		
8	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo	✓		✓		✓		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	✓		✓		✓		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	✓		✓		✓		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	✓		✓		✓		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	✓		✓		✓		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos	✓		✓		✓		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	✓		✓		✓		
48	Existe un trato justo en la institución	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN	✓		✓		✓		
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	✓		✓		✓		
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente	✓		✓		✓		
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa	✓		✓		✓		
19	Existen suficientes canales de comunicación	✓		✓		✓		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	✓		✓		✓		
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos	✓		✓		✓		
34	La institución fomenta y promueve la	✓		✓		✓		

7

	comunicación interna	✓		✓		✓		
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen	✓		✓		✓		
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas	✓		✓		✓		
49	Se conocen los avances en otras áreas de la institución	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN5: CONDICIONES LABORALES	✓		✓		✓		
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si	✓		✓		✓		
10	Los objetivos de trabajo son retadores	✓		✓		✓		
15	Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	✓		✓		✓		
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado	✓		✓		✓		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	✓		✓		✓		
30	Existe buena administración de los recursos	✓		✓		✓		
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones	✓		✓		✓		
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	✓		✓		✓		
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	✓		✓		✓		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. D^o/ Mg:

ANGEL SALVADOR HILGAR

DNI: 19873532

Especialidad del validador: Docencia y Metodología de la Investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 12 de diciembre del 2018.


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "DESEMPEÑO LABORAL"

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Factores Actitudinales							
1	¿Considera que es una persona disciplinada?.	✓		✓		✓		
2	¿Muestra una actitud cooperativa hacia sus compañeros?	✓		✓		✓		
3	¿Tiene iniciativa en el desarrollo de alguna actividad?	✓		✓		✓		
4	¿Es responsable en el cumplimiento de sus tareas diarias?	✓		✓		✓		
5	¿En los trabajos que realiza muestra habilidad de seguridad?	✓		✓		✓		
6	¿Es discreto con la información en la Institución?	✓		✓		✓		
7	Cumple con las tareas asignadas, teniendo en cuenta los perfiles de competencia	✓		✓		✓		
8	Cumple otras tareas diferentes a su cargo	✓		✓		✓		
9	Fomenta trabajo en equipo	✓		✓		✓		
10	Maneja Ud. situaciones imprevistas	✓		✓		✓		
11	Tiene Ud. entusiasmo por el trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Factores Operativos	✓		✓		✓		
12	¿Su presentación personal es la más correcta?	✓		✓		✓		
13	¿Sus intereses van de la mano con los intereses la Institución	✓		✓		✓		
14	¿Muestra creatividad en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿Presenta capacidad de realización en los diferentes obstáculos que se le presentan?	✓		✓		✓		
16	¿Considera que muestra suficiente conocimiento acerca del trabajo que realiza?	✓		✓		✓		
17	¿Los trabajos que reporta a su jefe inmediato son de calidad?	✓		✓		✓		
18	¿La cantidad de trabajo que presenta diariamente es atendida en su totalidad?	✓		✓		✓		
19	¿El trabajo presentado es con total exactitud?	✓		✓		✓		
20	¿Se considera un buen compañero de trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
21	¿Usted hace uso del liderazgo en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
22	Ahorra Eficientemente los recursos	✓		✓		✓		

11

23	Domina y conoce sus funciones correctamente	✓		✓		✓		
24	Puntualidad en el servicio	✓		✓		✓		
25	Existe un buen clima laboral	✓		✓		✓		
26	Organización y distribución de la jornada laboral	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg: ANGEL SOUTIERO MEIGAN

DNI: 19873553

Especialidad del validador: Docencia y Metodología de la Investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 12 de diciembre del 2018.


Firma del Experto Informante.

VARIABLE: Clima organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Realización Personal							
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	✓		✓		✓		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus docentes	✓		✓		✓		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	✓		✓		✓		
16	Se valora los altos niveles de desempeño	✓		✓		✓		
21	Los jefes expresan reconocimiento por los logros	✓		✓		✓		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	✓		✓		✓		
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita	✓		✓		✓		
36	La IE promueve el desarrollo personal	✓		✓		✓		
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	✓		✓		✓		
46	Se reconocen los logros en el trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral							
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización	✓		✓		✓		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	✓		✓		✓		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución	✓		✓		✓		
17	Los docentes están comprometidos con la institución	✓		✓		✓		
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día	✓		✓		✓		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo de los docentes	✓		✓		✓		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	✓		✓		✓		
37	Los productos y/o servicios de la institución son motivo de orgullo	✓		✓		✓		

	del personal docente	✓		✓		✓		
42	Están bien definidos la visión, misión y valores en la institución	✓		✓		✓		
47	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN	✓		✓		✓		
3	El Director brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	✓		✓		✓		
8	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo	✓		✓		✓		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	✓		✓		✓		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	✓		✓		✓		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	✓		✓		✓		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	✓		✓		✓		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos	✓		✓		✓		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	✓		✓		✓		
48	Existe un trato justo en la institución	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN	✓		✓		✓		
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	✓		✓		✓		
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente	✓		✓		✓		
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa	✓		✓		✓		
19	Existen suficientes canales de comunicación	✓		✓		✓		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	✓		✓		✓		
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos	✓		✓		✓		
34	La institución fomenta y promueve la	✓		✓		✓		

7

	comunicación interna	✓		✓		✓		
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen	✓		✓		✓		
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas	✓		✓		✓		
49	Se conocen los avances en otras áreas de la institución	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN5: CONDICIONES LABORALES	✓		✓		✓		
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si	✓		✓		✓		
10	Los objetivos de trabajo son retadores	✓		✓		✓		
15	Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	✓		✓		✓		
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado	✓		✓		✓		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	✓		✓		✓		
30	Existe buena administración de los recursos	✓		✓		✓		
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones	✓		✓		✓		
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	✓		✓		✓		
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	✓		✓		✓		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador ☒ Dr/ Mg: Mitchell Alarcón Díaz

DNI: 09728050

Especialidad del validador: Docencia y Metodología de la Investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 12 de diciembre del 2018.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "DESEMPEÑO LABORAL"

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Factores Actitudinales							
1	¿Considera que es una persona disciplinada?.	✓		✓		✓		
2	¿Muestra una actitud cooperativa hacia sus compañeros?	✓		✓		✓		
3	¿Tiene iniciativa en el desarrollo de alguna actividad?	✓		✓		✓		
4	¿Es responsable en el cumplimiento de sus tareas diarias?	✓		✓		✓		
5	¿En los trabajos que realiza muestra habilidad de seguridad?	✓		✓		✓		
6	¿Es discreto con la información en la Institución?	✓		✓		✓		
7	Cumple con las tareas asignadas, teniendo en cuenta los perfiles de competencia	✓		✓		✓		
8	Cumple otras tareas diferentes a su cargo	✓		✓		✓		
9	Fomenta trabajo en equipo	✓		✓		✓		
10	Maneja Ud. situaciones imprevistas	✓		✓		✓		
11	Tiene Ud. entusiasmo por el trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Factores Operativos							
12	¿Su presentación personal es la más correcta?	✓		✓		✓		
13	¿Sus intereses van de la mano con los intereses la Institución	✓		✓		✓		
14	¿Muestra creatividad en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿Presenta capacidad de realización en los diferentes obstáculos que se le presentan?	✓		✓		✓		
16	¿Considera que muestra suficiente conocimiento acerca del trabajo que realiza?	✓		✓		✓		
17	¿Los trabajos que reporta a su jefe inmediato son de calidad?	✓		✓		✓		
18	¿La cantidad de trabajo que presenta diariamente es atendida en su totalidad?	✓		✓		✓		
19	¿El trabajo presentado es con total exactitud?	✓		✓		✓		
20	¿Se considera un buen compañero de trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
21	¿Usted hace uso del liderazgo en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
22	Ahorra Eficientemente los recursos	✓		✓		✓		

11

23	Domina y conoce sus funciones correctamente	✓		✓		✓		
24	Puntualidad en el servicio	✓		✓		✓		
25	Existe un buen clima laboral	✓		✓		✓		
26	Organización y distribución de la jornada laboral	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mitchell Alarcón Díaz

DNI: 09928050

Especialidad del validador: Docencia y Metodología de la Investigación

Lima, 12 de diciembre del 2018.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

VARIABLE: Clima organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Realización Personal							
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	✓		✓		✓		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus docentes	✓		✓		✓		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	✓		✓		✓		
16	Se valora los altos niveles de desempeño	✓		✓		✓		
21	Los jefes expresan reconocimiento por los logros	✓		✓		✓		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	✓		✓		✓		
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita	✓		✓		✓		
36	La IE promueve el desarrollo personal	✓		✓		✓		
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	✓		✓		✓		
46	Se reconocen los logros en el trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral							
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización	✓		✓		✓		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	✓		✓		✓		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución	✓		✓		✓		
17	Los docentes están comprometidos con la institución	✓		✓		✓		
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día	✓		✓		✓		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo de los docentes	✓		✓		✓		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	✓		✓		✓		
37	Los productos y/o servicios de la institución son motivo de orgullo	✓		✓		✓		

	del personal docente	✓		✓		✓		
42	Están bien definidos la visión, misión y valores en la institución	✓		✓		✓		
47	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN	✓		✓		✓		
3	El Director brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	✓		✓		✓		
8	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo	✓		✓		✓		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	✓		✓		✓		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	✓		✓		✓		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	✓		✓		✓		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	✓		✓		✓		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos	✓		✓		✓		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	✓		✓		✓		
48	Existe un trato justo en la institución	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN	✓		✓		✓		
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	✓		✓		✓		
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente	✓		✓		✓		
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa	✓		✓		✓		
19	Existen suficientes canales de comunicación	✓		✓		✓		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	✓		✓		✓		
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos	✓		✓		✓		
34	La institución fomenta y promueve la	✓		✓		✓		

7

	comunicación interna	✓		✓		✓		
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen	✓		✓		✓		
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas	✓		✓		✓		
49	Se conocen los avances en otras áreas de la institución	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN5: CONDICIONES LABORALES	✓		✓		✓		
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si	✓		✓		✓		
10	Los objetivos de trabajo son retadores	✓		✓		✓		
15	Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	✓		✓		✓		
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado	✓		✓		✓		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	✓		✓		✓		
30	Existe buena administración de los recursos	✓		✓		✓		
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones	✓		✓		✓		
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	✓		✓		✓		
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	✓		✓		✓		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia -

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Juan Castillo P. L. Felix DNI: 40184692

Especialidad del validador: Docencia y Metodología de la Investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 12 de diciembre del 2018.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "DESEMPEÑO LABORAL"

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Factores Actitudinales							
1	¿Considera que es una persona disciplinada?.	✓		✓		✓		
2	¿Muestra una actitud cooperativa hacia sus compañeros?	✓		✓		✓		
3	¿Tiene iniciativa en el desarrollo de alguna actividad?	✓		✓		✓		
4	¿Es responsable en el cumplimiento de sus tareas diarias?	✓		✓		✓		
5	¿En los trabajos que realiza muestra habilidad de seguridad?	✓		✓		✓		
6	¿Es discreto con la información en la Institución?	✓		✓		✓		
7	Cumple con las tareas asignadas, teniendo en cuenta los perfiles de competencia	✓		✓		✓		
8	Cumple otras tareas diferentes a su cargo	✓		✓		✓		
9	Fomenta trabajo en equipo	✓		✓		✓		
10	Maneja Ud. situaciones imprevistas	✓		✓		✓		
11	Tiene Ud. entusiasmo por el trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Factores Operativos							
12	¿Su presentación personal es la más correcta?	✓		✓		✓		
13	¿Sus intereses van de la mano con los intereses la Institución	✓		✓		✓		
14	¿Muestra creatividad en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿Presenta capacidad de realización en los diferentes obstáculos que se le presentan?	✓		✓		✓		
16	¿Considera que muestra suficiente conocimiento acerca del trabajo que realiza?	✓		✓		✓		
17	¿Los trabajos que reporta a su jefe inmediato son de calidad?	✓		✓		✓		
18	¿La cantidad de trabajo que presenta diariamente es atendida en su totalidad?	✓		✓		✓		
19	¿El trabajo presentado es con total exactitud?	✓		✓		✓		
20	¿Se considera un buen compañero de trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
21	¿Usted hace uso del liderazgo en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
22	Ahorra Eficientemente los recursos	✓		✓		✓		

11

23	Domina y conoce sus funciones correctamente	✓		✓		✓		
24	Puntualidad en el servicio	✓		✓		✓		
25	Existe un buen clima laboral	✓		✓		✓		
26	Organización y distribución de la jornada laboral	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Ivonne Castillo Pacheco DNI: 40184272

Especialidad del validador: Docencia y Metodología de la Investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

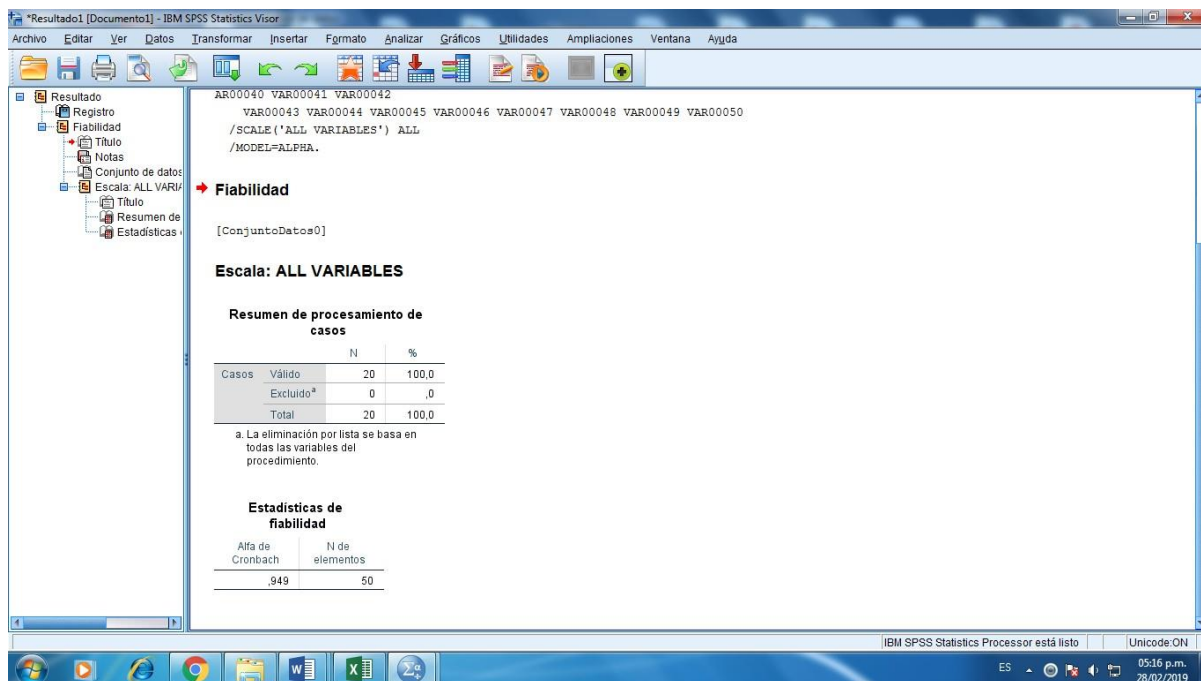
Lima, 12 de diciembre del 2018.



Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Base de datos y resultados de prueba de confiabilidad

Variable Clima organizacional

[illegible]

Variable Desempeño laboral

	Base de datos Prueba Piloto: Desempeño laboral																									
	Factores actitudinales											Factores operativos														
N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26
1	3	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4	4	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	3	5	4
6	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5
8	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	3	5	5	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	3	5	3	5
12	5	3	4	3	4	3	2	1	2	4	3	2	4	3	4	5	3	2	4	5	3	3	4	5	3	4
13	3	3	2	4	4	3	3	5	5	2	4	5	2	4	4	3	3	5	2	3	3	4	4	3	3	2
14	5	3	4	4	1	1	5	3	5	4	4	5	4	4	1	5	3	5	4	5	3	4	1	5	3	4
15	3	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	3	5	5
16	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
17	5	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	5	3	4	3	5	3	2	4	5	3	3
18	3	3	3	5	5	3	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3	3
19	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5
20	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	4	3	5

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N	%
Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	26

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unilcode ON

ES 05:19 p.m. 28/02/2019



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Pedro Félix Novoa Castillo, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **Clima organizacional y el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N. 2023, San Martín de Porres 2018**, presentado por **Eufemia Huañambal Vilchez** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 19 de marzo del 2019



Pedro Félix Novoa Castillo

DNI:40184672

feedback studio

M/S HUAÑAMBAL VILCHEZ EUFEMIA

Euf

9 de 9

20

Resumen de coincidencias

ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y el desempeño laboral en la I. E. Augusto Salazar Bondy N. 2023, San Martín de Porres 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Br. Eufemia Huañambal Vilchez

ASESOR:

Mg. Pedro Félix Novoa Castillo

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

20 %

1

Entregado a Universida...

Trabajo del estudiante

9 %

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

7 %

3

Entregado a Universida...

Trabajo del estudiante

1 %

4

pirhua.udep.edu.pe

Fuente de Internet

1 %

5

cybertesis.unmsm.edu...

Fuente de Internet

<1 %

6

www.theibfr.com

Fuente de Internet

<1 %

7

repositorio.unan.edu.ni

Fuente de Internet

<1 %

8

repositorio.upao.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

9

Entregado a Universida...

Trabajo del estudiante

<1 %

Página: 1 de 63

Número de palabras: 13528

Text-only Report

High Resolution

Activado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Huamánbal Vilches, Eufemia

D.N.I. : 10505176

Domicilio : Mz. 96 Lte 19 Juan Pablo II Las Olivos

Teléfono : Fijo : 2233622 Móvil : 951825598

E-mail : chenito1hr@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

☐ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : Maestra

Mención : Docencia y Gestión Educativa

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Huamánbal Vilches, Eufemia

Título de la tesis:

Clima Organizacional y Desempeño Laboral
en la Institución Educativa "Augusto Salazar Bondy"
Nº 2023 San Martín de Porres 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

07. 06. 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Eufemia Huamánbal Vilches

INFORME TITULADO:

Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la
Institución Educativa "Augusto Salazar Bondy" N° 2023
San Martín de Porres. 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestría en Docencia y Gestión Educativa.

SUSTENTADO EN FECHA: 17 de abril 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría.



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN